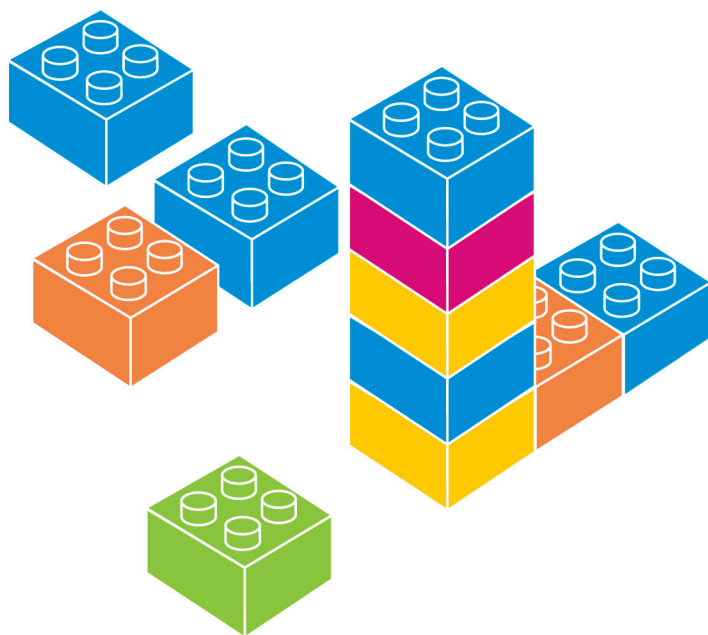




Volontariato e lavoro



Opera • 10
Strumenti del volontariato

collana diretta da Paolo Ponzio

© 2009, Pagina soc. coop., Bari
© 2009, Centro di Servizio al Volontariato
“San Nicola”, Bari

*Per informazioni sulle opere pubblicate e in programma
promosse dal Centro di Servizio al Volontariato “San Nicola”
rivolgersi a:*

Centro di Servizio al Volontariato “San Nicola”
via Vitantonio di Cagno 30 - 70124 Bari
tel.: 080 5640817 fax: 080 5669106

Volontariato e lavoro

a cura del
Centro di Servizio al Volontariato
“San Nicola”
per la Provincia di Bari
Area Consulenza

Prefazione di
Roberto D’Addabbo



edizioni di pagina

Finito di stampare nell'aprile 2009
dalla Serigrafia Artistica Pugliese s.n.c. -
Cassano delle Murge (Bari)
per conto di Pagina soc. coop.

Indice

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Prefazione</i> | VII |
| Introduzione | 3 |
| Volontariato e lavoro gratuito | 5 |
| 1. Attività di volontariato | 5 |
| 2. I rimborsi spese ai volontari | 6 |
| 3. Assicurazioni | 8 |
| 4. Permessi e incentivi | 11 |
| I rapporti di lavoro con le ODV | 15 |
| 1. Il contratto a tempo indeterminato | 16 |
| 2. Il contratto a tempo determinato | 17 |
| 3. Il part-time (contratto a tempo parziale) | 18 |
| 4. Il lavoro autonomo | 19 |
| 5. Le collaborazioni coordinate e continuative, le collaborazioni a progetto e quelle occasionali | 20 |
| 6. Lavoro accessorio | 23 |
| 7. Ulteriori tipologie contrattuali | 25 |
| Allegati | |
| 1. D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (estratto), p. 29 | |
| 2. D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, p. 72 | |
| 3. Modello di contratto a progetto, p. 81 | |
| 4. Modello di contratto di lavoro occasionale, p. 84 | |

5. Modello di lettera di assunzione, p. 87
6. Modello di comunicazione cessazione collaborazione, p. 88
7. Modello di comunicazione variazione collaboratori, p. 89
8. Dichiarazione resa ai fini degli obblighi contributivi sui compensi di collaborazione occasionale dell'anno 2008, p. 90
9. Dichiarazione della situazione reddituale in relazione al superamento del limite di reddito annuo di € 5.000, p. 92
10. Richiesta di pagamento prestazione occasionale, p. 93
11. Modello notula di pagamento, p. 94

Prefazione

Le organizzazioni di volontariato, nel rispetto della propria natura e degli scopi solidaristici che le caratterizzano, operano prevalentemente attraverso l'apporto gratuito, personale e spontaneo dei propri aderenti volontari. Ciò non toglie che, come previsto dalla legge n. 266/91, le ODV possano avvalersi di lavoratori dipendenti o di prestazioni di lavoro autonomo, nei limiti necessari per il loro regolare funzionamento o per qualificare o specializzare l'attività svolta (art. 3, comma 4).

Il testo che presentiamo esamina la natura delle prestazioni rese in favore delle ODV, distinguendo innanzitutto quelle di volontariato, caratterizzate dalla gratuità, da quelle retribuite, e individua i limiti entro cui è possibile ricorrere a queste ultime, per mostrare poi la disciplina delle diverse tipologie contrattuali previste dalla normativa attualmente vigente e le caratteristiche distintive dei rapporti di lavoro che possono essere instaurati. Il testo è inoltre corredato da un'appendice comprendente le principali disposizioni normative, regolamentari e contrattuali in materia di lavoro, nonché dai modelli dei principali contratti di lavoro che possono essere adottati e degli atti più frequentemente utilizzati nella gestione e nella regolamentazione dei rapporti con i volontari e con i prestatori di lavoro.

Tuttavia occorre precisare che, data la natura mutevole del quadro normativo di riferimento – il quale, soprattutto negli ultimi anni, ha visto frequentemente e profondamente modificata la disciplina dei rapporti di lavoro e le tipologie contrattuali utilizzabili –, gli approfondimenti svolti, i testi normativi e i modelli allegati, tenendo inevitabilmente conto delle disposizioni normative vigenti al momento della pubblicazione del testo, sono suscettibili di modifiche nel tempo per effetto di nuovi e futuri interventi del legislatore sulla materia.

Il lavoro che proponiamo, pertanto, non ha la pretesa di essere esaustivo o definitivo ma di delineare i principi generali e di base della disciplina

dei rapporti di lavoro instaurabili con le ODV: resta la necessità di una verifica dell'applicabilità delle singole disposizioni e delle tipologie contrattuali illustrate, caso per caso, che prenda in considerazione le eventuali novità normative sopravvenute.

La preziosa collaborazione del dott. Giulio D'Imperio e dell'avv. Ilaria Scanni ha reso possibile la realizzazione di questo testo: ci auguriamo che, sia pure con i limiti suddetti, esso possa costituire una guida utile per le ODV e per tutti gli operatori del settore.

Coordinatore Area Consulenza
Roberto D'Addabbo

Volontariato e lavoro

Introduzione

La legge quadro sul volontariato n. 266/1991 si preoccupa di regolare l'attività resa dai volontari, da un lato tutelandola, ad esempio attraverso le norme che prevedono l'assicurazione obbligatoria, e dall'altro incentivandola e facilitandola prevedendo la possibilità di rimborsi spese o di permessi lavorativi per coloro che la svolgono.

Sebbene sia fondamentale per una ODV l'apporto personale e gratuito dei volontari, può non essere esclusivo: la legge quadro sul volontariato, all'art. 3, comma 4, contempla la possibilità per le ODV di assumere lavoratori o di avvalersi delle prestazioni di lavoratori autonomi, se ciò risultasse necessario per il loro regolare funzionamento o se servisse a rendere più efficiente la loro attività.

In particolare, le organizzazioni di volontariato con strutture ampie e complesse possono incontrare, nello svolgimento delle loro attività, necessità che non riescono fronteggiare con le sole professionalità già presenti nell'associazione: nasce così il bisogno di acquisire dall'esterno delle competenze specifiche, o comunque diverse e ulteriori rispetto a quelle dei singoli soci. È dunque ammesso che le ODV, assumendo le vesti di committenti o di veri e propri datori di lavoro, si avvalgano di consulenze esterne o di lavoratori autonomi o subordinati, con conseguente obbligo di retribuire i propri collaboratori o dipendenti.

Retribuire il lavoro dei propri collaboratori o dipendenti non contrasta con il principio di gratuità al quale ogni organizzazione di volontariato deve conformarsi: tale principio, infatti, concerne l'attività dei soci volontari e non necessariamente le prestazioni intellettuali o professionali di alcuni specialisti (medici, commercialisti, avvocati o tecnici) o le prestazioni amministrative (personale con compiti direttivi o di segreteria) ritenute necessarie e indispensabili dall'organizzazione.

Tuttavia, affinché non si perda la connotazione essenziale dell'organizzazione, è necessario che venga sempre mantenuta una certa relazione quan-

titativa e qualitativa tra il numero degli aderenti volontari e quello dei lavoratori subordinati o autonomi che lavorano per essa, con una prevalenza dei primi sui secondi: uno squilibrio a favore dei lavoratori che percepiscono un compenso, infatti, potrebbe comportare il venir meno dei requisiti per l'iscrizione delle ODV al Registro regionale del volontariato, o la sua cancellazione da tale registro ove già iscritta.

Nel momento in cui le ODV assumono la qualità di datore di lavoro si applica su di esse l'intera disciplina del diritto del lavoro, con ogni conseguente onere e obbligo previsto dalla legge. Per questo è opportuno che le ODV conoscano, perlomeno per sommi capi, i diversi rapporti di lavoro che possono essere instaurati e i relativi contratti da stipulare in relazione alle attività lavorative che si ritiene di dover realizzare con apporto esterno.

Già in questa prima fase introduttiva è possibile anticipare che, se l'attività che si intende affidare al lavoratore in questione è autonoma e legata a un progetto che coprirà un dato arco di tempo nel quale è richiesta la sua competenza e la sua autonomia, la soluzione più adeguata sarà quella di un contratto di collaborazione. Si tratta di un contratto lavorativo che comporta costi più contenuti e vincoli ridotti, a cui fanno però da contropartita minori tutele nei confronti di chi svolge l'attività lavorativa.

Se invece l'esigenza è stabile e ordinaria, cioè se l'ODV ha bisogno di un dipendente che garantisca il regolare funzionamento delle sue attività e che sia assoggettato alle proprie direttive, sarà più opportuno stipulare un contratto di lavoro subordinato (sia esso a tempo determinato o indeterminato o con altre tipologie di cui si dirà in seguito).

Nei successivi capitoli esamineremo, quindi, la natura delle prestazioni rese in favore delle ODV, distinguendo quelle di volontariato, caratterizzate dalla gratuità, da quelle retribuite.

Coordinatore Area Consulenza
Roberto D'Addabbo

Volontariato e lavoro gratuito

Nel proporre la disamina dei profili lavoristici delle ODV non si può evitare di soffermarsi inizialmente sulla qualificazione del rapporto che lega tali organizzazioni con i volontari che prestano la propria attività in loro favore.

È pertanto opportuno cogliere gli elementi che caratterizzano l'attività di volontariato, distinguendola dall'attività lavorativa retribuita, e indicare gli istituti che la legge quadro n. 266/91 dedica al volontario.

1. Attività di volontariato

Un primo e fondamentale aspetto che permette di caratterizzare l'attività di volontariato è il fatto che le ODV si sviluppano secondo modelli organizzativi improntati alla collaborazione partecipata e non alla gerarchia, come di norma avviene nei contratti di lavoro subordinato, e connotati da una particolare componente motivazionale del "lavoratore volontario".

Per inquadrare correttamente il rapporto tra volontari e ODV è necessario che queste ultime non siano considerate dai propri aderenti come qualsiasi datore di lavoro ma come enti che perseguono finalità altruistiche. Se si tiene conto di ciò, ci si accorge che ci sono sostanziali differenze rispetto al tradizionale schema del lavoro subordinato caratterizzato dallo scambio tra lavoro e retribuzione. L'attività di volontariato si colloca in un'area completamente distinta sia da quella in cui si trova il lavoro oneroso che da quella (dell'ipotesi limite) del lavoro gratuito. Quest'ultimo, infatti, seppure con modalità particolari ed eccezionali, rientra ugualmente nello schema del rapporto di lavoro subordinato (ne sono esempi il lavoro familiare, quello reso per partiti politici o sindacati ecc.), anche se privato dell'elemento retributivo.

La legge quadro n. 266/1991 non ha enucleato una particolare eccezione al rapporto di lavoro oneroso, bensì una fattispecie autonoma e – non a caso – incompatibile con qualsiasi altra forma di lavoro subordinato, che si

pone al di fuori delle logiche di mercato e caratterizzato dallo spirito di altruità.

Con la legge del 1991, il legislatore ha compiuto un'importante razionalizzazione predisponendo un assetto normativo al quale ricondurre una realtà sociale già ampiamente diffusa.

Gli elementi che, ai sensi della legge n. 266/91, caratterizzano l'attività di volontariato sono diversi: l'attività personale, spontanea e gratuita degli aderenti, il suo svolgimento nell'ambito di un'*organizzazione* e, infine, l'esclusivo scopo solidaristico e l'*assenza di fini di lucro* anche indiretto.

In primo luogo l'attività deve essere personale: ciò significa che deve ritenersi infungibile e dunque non delegabile ad altri. La spontaneità e la gratuità implicano il divieto di qualsiasi forma di corrispettivo e di qualsiasi controprestazione economica in relazione all'attività svolta per l'organizzazione di cui il volontario fa parte. Ciò implica, ovviamente, l'incompatibilità tra status di *volontario* e quello di *dipendente* della medesima organizzazione. Il legislatore qualifica poi l'attività di volontario considerando che essa si realizza nell'ambito di un'organizzazione. In altri termini, per qualificare l'attività gratuita prevista dalla legge quadro non si può non tener conto del particolare contesto nel quale la stessa attività si colloca. Il quadro definitorio è completato dalla prescrizione dell'*assenza di fini di lucro*, anche indiretto, e dalla contestuale necessità dell'*esclusivo fine di solidarietà* delle associazioni di volontariato.

L'importanza delle considerazioni svolte appare del tutto evidente nel momento in cui si precisa che l'accertamento di un rapporto a titolo oneroso tra l'organizzazione e un proprio aderente può comportare il venir meno dei requisiti per l'iscrizione dell'organizzazione negli appositi registri disciplinati dalla legge quadro, o comunque la cancellazione da tali registri, ove già iscritta, con la conseguente perdita dei benefici che ne sono connessi.

2. I rimborsi spese ai volontari

La legge n. 266/1991 consente espressamente alle ODV di rimborsare al volontario le spese effettivamente sostenute per l'attività prestata. Tuttavia, la stessa legge all'art. 2 impone limiti e vincoli a garanzia del rispetto del principio di gratuità (ciò al fine di evitare che il rimborso spese possa nascondere l'erogazione di un compenso per l'attività prestata dal volontario).

In particolare, sono due i parametri che delimitano l'ambito delle spese rimborsabili:

– le spese devono essere effettivamente sostenute per l'attività di volontariato svolta per conto dell'ODV;

– il limite di spesa deve essere preventivamente fissato dall'organizzazione.

Anche se non viene espresso esplicitamente dalla legge n. 266/1991, le spese rimborsabili devono essere tutte documentate perché sia comprovato l'effettivo onere sostenuto dal volontario.

Allo stesso tempo è necessario che l'associazione di volontariato abbia adottato una delibera del proprio organo sociale competente in base allo statuto che disciplini in via generale le modalità dei rimborsi spese. Con la delibera l'associazione deve aver determinato i tipi di spesa ammessi al rimborso, eventuali limiti di valore per i diversi tipi di spesa, la procedura di autorizzazione per effettuare la spesa e la documentazione da presentare da parte del volontario. Inoltre è opportuno, anche se la legge non dice nulla a tal proposito, che il rimborso spese risulti da una richiesta scritta del volontario.

Entro i limiti descritti, dunque, l'ODV può rimborsare il volontario per le spese documentate ed effettivamente sostenute per l'espletamento dell'incarico ricevuto. In questo caso i rimborsi non costituiscono reddito per il volontario e non sono soggetti ad IRPEF e alla connessa ritenuta d'acconto.

A titolo esemplificativo, tra le spese rimborsabili possono rientrare:

– le spese di viaggio relative a spostamenti effettuati per prestare l'attività. Le spese dovranno essere dettagliate e motivate. Se vengono utilizzati mezzi pubblici si farà riferimento ai relativi titoli di viaggio; se viene utilizzata la propria auto si farà riferimento alle tariffe ACI;

– le spese per vitto e alloggio sostenute in caso di trasferta, cioè in occasione di servizio svolto fuori dalla propria sede di appartenenza. In questo caso si dovrà fare riferimento alla relativa documentazione fiscale: fatture, scontrini integrati e scontrini semplici;

– altri importi anticipati dal volontario in nome e per conto dell'organizzazione per l'acquisto di beni e servizi a favore della stessa (ove autorizzati).

Non sono rimborsabili le spese che non siano state documentate dal volontario.

Si ritiene, in assenza di un'esplicita previsione e dunque secondo una lettura prudente della norma, che debbano essere escluse dalle spese rimborsabili quelle sostenute dal volontario per recarsi presso la sede dell'ODV cui aderisce.

La documentazione presentata dal volontario deve essere opportunamente conservata agli atti dell'ODV in vista di un eventuale controllo fiscale.

3. Assicurazioni

L'art. 4 della legge n. 266/1991 prevede che le organizzazioni di volontariato debbano «assicurare i propri aderenti che prestano attività di volontariato contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività stessa nonché per la responsabilità civile verso i terzi».

La legge pone dunque a carico delle ODV l'obbligo di assicurare i propri aderenti per una duplice categoria di danni: infortuni e malattie, da un lato, e i danni patrimoniali cagionati a terzi nell'esercizio della medesima attività, dall'altro.

L'obbligo di *assicurazione contro gli infortuni e malattie* è un importante corollario della valorizzazione legislativa dell'attività di volontariato, considerata come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo rivolta al conseguimento di finalità di carattere sociale, civile e culturale.

Per comprendere precisamente l'ambito di applicazione della disciplina legale, per *infortunio* comunemente si intende un evento dovuto a una causa fortuita violenta ed esterna che produca lesioni fisiche che abbiano per conseguenza la morte, un'invalidità permanente o temporanea.

Non possono pertanto considerarsi infortuni le lesioni derivanti da aggravamento di patologie preesistenti o giunte inaspettatamente, ma non ascrivibili a cause esterne.

Le polizze infortuni devono includere come garanzie tipiche almeno il caso morte da infortunio e il caso di invalidità permanente. Altre garanzie tipiche che possono essere incluse sono:

- rimborso spese: vale a dire un risarcimento delle spese sostenute a causa d'infortunio e documentate dal volontario, entro il massimale stabilito;
- diaria da ricovero: cioè un'indennità prestabilita corrisposta per ogni giorno di ricovero del volontario (o Day Hospital) a causa di infortunio;
- diaria da gessatura: vale a dire un risarcimento prefissato per ogni giorno di applicazione di gessatura a seguito di infortunio.

Per *malattia* si intende ogni alterazione dello stato di salute non dipendente da infortunio. Le garanzie tipiche che possono essere incluse nella polizza malattia sono:

- rimborso spese a massimale: vale a dire un'indennità corrisposta per le spese mediche sostenute e documentate dal volontario a seguito di una malattia per la quale è stato necessario un ricovero (con o senza necessità di intervento chirurgico), entro il massimale stipulato;
- rimborso spese per accertamenti diagnostici e visite specialistiche: cioè un risarcimento delle spese mediche sostenute e documentate a seguito di

una malattia che non ha però comportato né ricovero, né intervento chirurgico, sempre entro il massimale stabilito;

– diaria da ricovero: ovvero un rimborso per ogni giorno di ricovero a seguito di malattia;

– diaria da convalescenza: risarcimento di ogni giorno di convalescenza successiva a un ricovero e certificata dal medico;

– invalidità permanente da malattia: cioè il rimborso di una somma che deriva applicando al massimale prefissato una percentuale che corrisponde al grado di invalidità permanente causato da una malattia. Tale garanzia è accertata generalmente per gradi di invalidità non inferiori al 33%.

La disposizione mira a realizzare un temperamento tra l'interesse del volontario a essere indennizzato per il danno subito e l'interesse sociale a non accollare all'associazione di volontariato spese ingenti.

L'obbligatorietà dell'assicurazione, in un certo senso, può essere letta come un' "estensione" al volontario di una disciplina protettiva dedicata al lavoratore nei luoghi di lavoro in considerazione del rischio insito nello svolgimento della maggior parte delle attività di volontariato e della necessità di apprestare adeguati mezzi di tutela per colui che la svolge.

Tuttavia l'assicurazione del volontario si discosta da quella prevista per i lavoratori dipendenti sotto diversi profili. Un primo elemento di differenziazione con il lavoro subordinato riguarda il soggetto assicuratore che per gli aderenti alle associazioni di volontariato sarà costituito da un istituto privato di assicurazioni.

Inoltre, a differenza dell'assicurazione sociale per i lavoratori, nelle ODV gli aderenti potranno beneficiare della copertura assicurativa solo se il soggetto obbligato (l'associazione) abbia provveduto alla stipulazione del contratto di assicurazione ed abbia effettivamente versato i premi assicurativi.

L'inadempimento dell'obbligo di assicurazione, però, comporta la responsabilità dell'organizzazione di volontariato nei confronti dell'aderente che abbia subito il danno, nonché impedisce l'iscrizione al Registro regionale delle organizzazioni di volontariato con conseguente impossibilità, secondo quanto riporta l'art. 7 della legge n. 266/91, di ottenere convenzioni con lo Stato, le Regioni, le Province autonome, gli Enti locali e tutti gli altri Enti pubblici.

Occorre segnalare che, ai sensi dell'art. 7 comma 3 della legge n. 266/1991, nel caso di convenzioni stipulate con i soggetti su menzionati, gli oneri relativi all'assicurazione obbligatoria sono a carico dell'Ente con il quale è stipulata la convenzione. Il trasferimento del costo assicurativo sull'Ente pubblico si giustifica in considerazione dell'apporto che, in virtù della con-

venzione, i volontari offrono al perseguimento dei fini istituzionali dell'Ente stesso, integrando o sostituendo l'attività dei lavoratori dipendenti.

Le ODV hanno l'obbligo di assicurare soltanto i soci attivi – cioè coloro che effettivamente prestano attività di volontariato – che risultano dal “registro dei volontari”. Questi sono dei registri che le organizzazioni, per legge, sono tenute a tenere e consistono in un elenco, sempre aggiornato, degli aderenti all'associazione. Solo i soci che compaiono su tale registro potranno essere risarciti in caso di incidente.

I decreti ministeriali (D.M.) del 14 febbraio 1992 e del 16 ottobre 1992, che delineano le procedure per assolvere agli obblighi assicurativi, prevedono che il registro, prima di essere utilizzato, venga numerato progressivamente in ogni sua pagina e vidimato da un notaio, da un segretario o da un pubblico ufficiale preposto a tale compito, che sarà tenuto anche a dichiarare, in ultima pagina, il numero delle pagine vidimate e il numero delle pagine complessive di cui è composto il registro.

I decreti ministeriali appena richiamati prevedono, inoltre, la possibilità di stipulare *polizze di tipo collettivo* in cui non compaiono i nomi dei singoli volontari assicurati (che si desumono proprio in riferimento ai nomi indicati nel registro dei volontari), ma solo il numero massimo degli stessi.

In materia di sicurezza e tutela dei volontari occorre segnalare un'importante e recente novità introdotta dal decreto legislativo (D.Lgs.) n. 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza). Prima di tale intervento legislativo era pacificamente esclusa l'applicabilità nei confronti dei volontari della legge n. 626/1994 sulla sicurezza sul posto di lavoro (come ribadito recentemente anche dal Consiglio di Stato con sentenza n. 2040/2002).

L'art. 2 del nuovo Testo Unico (T.U.) ha previsto invece che: «Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per “lavoratore” persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato [...] il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266».

Il Testo Unico quindi specifica espressamente che in materia di sicurezza il volontario è equiparato al lavoratore, con la conseguenza che, oggi, le ODV sono tenute a osservare le prescrizioni ivi contenute.

Occorre comunque precisare che lo stesso Testo Unico, nell'individuare l'ambito di applicazione della normativa, prevede espressamente che «nei riguardi [...] delle organizzazioni di volontariato di cui alla legge 1° agosto 1991, n.266 [...] le disposizioni del presente decreto legislativo sono appli-

cate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate entro e non oltre dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati [...] dai Ministri competenti di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione [...]».

Pertanto, sino all'entrata in vigore dei suddetti decreti ministeriali (che dovranno essere emanati entro maggio 2009) le ODV non saranno tenute all'osservanza delle prescrizioni ivi contenute, e comunque tali indicazioni varranno nei confronti delle sole ipotesi indicate nei decreti.

Come detto inizialmente, l'art. 4 della legge n. 266/1991 prevede inoltre un obbligo di assicurazione da parte delle ODV in favore dei propri aderenti anche per la *responsabilità civile verso i terzi* e cioè per i danni eventualmente cagionati ai terzi dall'esercizio dell'attività di volontariato. Una volta stipulata la polizza assicurativa, questa potrà coprire il risarcimento per i soli danni provocati durante lo svolgimento del servizio e limitatamente ai rischi per cui il contratto di assicurazione è stato stipulato, con esclusione dei danni di natura dolosa intenzionalmente causati a terzi.

In genere, presso i Centri di Servizi al Volontariato sono disponibili polizze preparate in convenzione con primarie compagnie di assicurazione.

4. Permessi e incentivi

Per coloro che svolgono volontariato in favore di ODV iscritte nei registri regionali, l'art. 17 della legge n. 266/1991 prevede il «diritto di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dai contratti o dagli accordi collettivi» per espletare l'attività volontaria. È evidente l'intento promozionale della norma, volta a favorire l'impegno volontario per quelle persone che sono professionalmente attive e che dunque incontrano maggiori difficoltà nella conciliazione dei tempi di lavoro, familiari e di impegno nel volontariato.

Il diritto alla flessibilità e ai permessi deve essere previsto dalla contrattazione collettiva che è chiamata ad articolare e specificare le modalità dell'esercizio del diritto; spesso però le disposizioni dei contratti collettivi si sono limitate a richiamare la previsione dell'art. 17 della legge n. 266/91.

Nella tabella che segue sono indicati gli articoli dei principali contratti collettivi dedicati alle facilitazioni per i lavoratori che svolgono attività di volontariato.

| | |
|------------------------------------------------------------------|----------------|
| Abbigliamento (lavorazione conto terzi <i>à façon</i>) | 67 |
| Agenzie marittime ed aeree | 28 |
| Alimentari – industria | 42 |
| Attività ferroviarie | 32 |
| Autorimesse a noleggio, Automezzi | 56 |
| Autoscuole | 24 |
| Autotrasporto merci e logistica | 33 |
| Ceramica industria | 32 |
| Chimica – Aziende industriali chimiche – piccola media industria | 10 |
| Commercio – CNAI – aziende oltre i 50 dipendenti | 63 |
| Commercio – CNAI – aziende da 15 a 50 dipendenti | 62 |
| Commercio – CNAI – aziende fino a 14 dipendenti | 59 |
| Cooperative sociali | 16 |
| Credito cooperativo | 91 |
| Elettricità – Energia | 25 |
| Enti culturali e ricreativi | 56 |
| Gomma e plastica – Aziende industriali piccola e media industria | |
| igiene ambientale – Aziende municipalizzate lampade e cinescopi | 37 |
| Lapidei – piccola media industria | 44 |
| Magazzini generali | 45 |
| Metalmeccanici – piccola e media industria | 44 |
| Metalmeccanici – aziende industriali | 22 |
| Metalmeccanici – aziende cooperative | 22 |
| Olio e Margarina Industria | 49 |
| Oreficeria | 60 |
| Scuole private – materne – FISM | 16 |
| Servizi assistenziali – AGIDAE | 12 |
| Servizi assistenziali – ANASTE | 11 |
| Servizi assistenziali – AIAS | 10 |
| Servizi assistenziali – ANFFAS | 9 |
| Servizi assistenziali – ANPAS | 10 |
| Servizi assistenziali – AVIS | 11 |
| Servizi assistenziali – FENESCOP | 12 |
| Servizi assistenziali – UNEBA | 29 |
| Telecomunicazioni | note a verbale |
| Vetro industria | 60 |

Tuttavia, occorre precisare che, sempre secondo le previsioni dell'art. 17, il lavoratore può usufruire della flessibilità dell'orario di lavoro *compatibilmente con le necessità dell'organizzazione aziendale*. Questa previsione, in concreto, comporta una limitazione alle previsioni della contrattazione collettiva, in quanto il datore di lavoro concederà le agevolazioni solo quando ciò sia concretamente possibile rispetto alle esigenze dell'organizzazione di lavoro.

Il diritto del lavoratore volontario alla flessibilità dell'orario è prevista anche nel settore pubblico (art. 7 del D.Lgs. 165/2005). Anche nel pubblico impiego l'esercizio del diritto viene limitato dalla compatibilità con l'organizzazione degli uffici. Tuttavia non vi è alcun riferimento alla contrattazione collettiva, e l'individuazione dei criteri e delle modalità di fruizione dei permessi è determinato dalle singole amministrazioni.

In tema di misure incentivanti l'attività di volontariato, il recente decreto legge n. 112/2008, detto decreto Tremonti, convertito in legge n. 133/2008, ha previsto la possibilità per i dipendenti dei Ministeri (ad eccezione del personale Scuola) delle Agenzie, della Presidenza del Consiglio, dell'Università, degli Enti di ricerca, degli Enti previdenziali e degli altri Enti pubblici non economici, prossimi alla pensione, la possibilità di «essere esonerati dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di quarant'anni».

Durante il periodo di esonero dal servizio, al dipendente spetta un trattamento temporaneo pari al 50% dello stipendio, elevabile al 70% nel caso in cui, in tale periodo, il dipendente presti in modo continuativo ed esclusivo attività di volontariato, opportunamente documentata e certificata, presso ONLUS, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo.

Sebbene non espressamente menzionate, devono intendersi comprese tra i soggetti presso cui svolgere l'attività di volontariato sopra elencati anche le organizzazioni di volontariato.

Raggiunto il limite per la pensione massima, il lavoratore avrà diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che gli sarebbe spettato se fosse rimasto regolarmente in servizio.

Con recente circolare n. 10 del 20 ottobre 2008, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, ha fornito indirizzi attuativi della disposizione normativa precedentemente richiamata.

Il provvedimento rappresenta un'importante iniziativa volta a favorire e a incentivare l'attività di volontariato quale risorsa per il terzo settore.

I rapporti di lavoro con le ODV

L'apporto personale e gratuito dei volontari è lo strumento fondamentale di cui si avvalgono le organizzazioni di volontariato per perseguire i loro scopi solidaristici. D'altra parte la legge n. 266/1991 consente alle ODV di «assumere lavoratori dipendenti o di avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo» (art. 3, comma 4) laddove fosse necessario al loro regolare funzionamento, oppure per qualificare l'attività da esse svolta.

In primo luogo è opportuno riaffermare che la qualità di socio è assolutamente incompatibile con quella di dipendente o collaboratore retribuito della ODV e che, pertanto, eventuali rapporti di lavoro non possono essere instaurati con i soci ma solo con esterni.

Inoltre, come già accennato in sede introduttiva, deve esistere una relazione qualitativa e quantitativa tra il numero e il profilo degli aderenti all'organizzazione e i lavoratori subordinati e autonomi che collaborano nell'ambito dell'organizzazione stessa.

La legge pone un'ulteriore limitazione relativa alle causali che consentono il ricorso all'attività lavorativa "esterna", prevedendo che vi si possa ricorrere «nei limiti necessari al loro regolare funzionamento oppure occorrenti a qualificare o specializzare l'attività svolta».

Si può dunque ipotizzare il ricorso a collaboratori o dipendenti per le seguenti attività:

- formazione e aggiornamento dei volontari;
- coordinamento di iniziative particolari o della stessa attività dei volontari;
- supporto nella realizzazione di progetti promossi dalle ODV;
- consulenze specialistiche;
- attività amministrative connesse con la gestione ordinaria dell'organizzazione.

La tipologia di contratto che l'ODV andrà a stipulare con il soggetto che

effettua le prestazioni di lavoro retribuite deve essere attentamente valutata. È importante che l'organizzazione individui con precisione le proprie esigenze per scegliere il contratto di lavoro o di collaborazione più idoneo a rispondervi. Per fare questo è necessario avere consapevolezza degli strumenti legislativi che si hanno a disposizione e quantomeno le principali regole che li disciplinano e a cui bisogna prestare particolare attenzione, anche in considerazione della continua evoluzione cui sono sottoposte dal legislatore.

La distinzione principale è certamente quella tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Nell'ambito di queste due grandi aree è tuttavia possibile individuare una molteplicità di contratti, ciascuno caratterizzato da regole specifiche; contratti che si cercherà di riassumere e individuare quantomeno per sommi capi.

Va precisato, inoltre, che il datore di lavoro (e quindi in questo caso anche le ODV) non ha un'assoluta libertà di scelta del tipo contrattuale: non può, ad esempio, prendere in considerazione i soli vantaggi contributivi che un contratto può avere rispetto a un altro. La scelta deve essere piuttosto orientata su altri fattori: l'esigenza lavorativa che l'associazione ha (temporanea o continuativa, legata a un particolare progetto, o ancora solamente occasionale, ecc.) e il grado di autonomia che verrà conferito al collaboratore nell'esecuzione dell'attività.

1. Il contratto a tempo indeterminato

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rappresenta il contratto di lavoro standard caratterizzato dallo scambio tra l'attività lavorativa e la retribuzione corrisposta dal datore di lavoro. Questo contratto risponde a esigenze stabili e durature dell'organizzazione che procede all'assunzione.

Al pari delle altre tipologie di lavoro dipendente (come il lavoro a tempo determinato, il part-time, il contratto di apprendistato, ecc.) con il contratto di lavoro a tempo indeterminato, il prestatore di lavoro «si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore» (art. 2094 Codice Civile).

Alcuni degli elementi che connotano il lavoro subordinato, elaborati dalla giurisprudenza a integrazione e specificazione degli elementi contenuti nella predetta norma sono:

- il rispetto di un orario di lavoro prestabilito;
- l'onerosità del rapporto (che si presume sempre a pagamento);
- l'individuazione della mansione e della qualifica del lavoratore;

- la sottoposizione del lavoratore alle direttive del datore di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore al potere disciplinare del datore;
- assenza di rischi economici da parte del lavoratore.

Quando viene stipulato un contratto di lavoro subordinato, questo viene assoggettato a una pluralità di norme che regolano e integrano quanto previsto nel contratto di lavoro individuale, cioè quello sottoscritto tra datore di lavoro (in questo caso dalla ODV) e il lavoratore.

Queste norme si trovano in diverse fonti quali la Costituzione, il Codice Civile e le leggi speciali, nonché nei contratti collettivi.

2. Il contratto a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato caratterizzato dall'apposizione di un termine, dunque di una "scadenza", raggiunta la quale il rapporto di lavoro instaurato tra le parti si conclude senza alcun obbligo di comunicazione preventiva.

Fino al 2001 questo contratto era ammesso solo in alcune specifiche ipotesi previste dalla legge. Oggi il contratto a tempo determinato è disciplinato dal D.Lgs. n. 368/2001 (oggetto di recenti modifiche apportate dalla legge n. 247/2007 e dalla legge n. 133/2008), ai sensi del quale il contratto di lavoro è stipulato di regola a tempo indeterminato e l'apposizione del termine è ammessa in presenza di «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» (art. 1); il terminale finale del rapporto deve risultare per iscritto e deve essere espressamente motivato. Tali elementi consentono dunque di affermare che questo contratto può essere stipulato solo in presenza di un'esigenza temporanea.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato per una durata massima di tre anni. Alla scadenza il contratto può essere prorogato con il consenso del lavoratore per una sola volta, solo se la durata iniziale era inferiore ai tre anni.

La legge prevede per il datore di lavoro la possibilità di riassumere un lavoratore precedentemente impiegato con contratto a tempo determinato, purchè dalla scadenza del primo contratto siano intercorsi almeno dieci giorni, se il contratto precedente era di durata inferiore a sei mesi, o almeno venti giorni, se di durata superiore ai sei mesi.

Nel caso in cui non vengano rispettati questi periodi di "pausa", il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Nel caso in cui vi siano due assunzioni immediatamente successive (senza soluzione di continuità) il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

La legge n. 247/2007 ha introdotto un limite massimo alla successione

dei contratti a termine stipulati tra le medesime parti per lo svolgimento di mansioni equivalenti, assente nella previgente formulazione del D.Lgs. n. 368/01. La norma nasce dalla dichiarata volontà di contrastare e prevenire gli abusi derivanti dalla reiterazione dei contratti a tempo determinato.

La novella determina, dunque, un tetto massimo di 36 mesi «comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro», il cui superamento comporta la trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato. La norma prevede un'unica deroga a tale limite, consentendo alle parti, per una sola volta, di stipulare un ulteriore contratto a termine, dinanzi alla direzione provinciale del lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale; la durata massima dell'ulteriore contratto, però, è stabilita con accordi tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori. La violazione della procedura viene sanzionata con la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore a termine spettano, in virtù di un principio di non discriminazione, gli stessi diritti economici e normativi del lavoratore a tempo indeterminato: ferie, gratifica natalizia, trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento contrattuale, ovviamente in proporzione alla quantità di lavoro prestato.

3. Il part-time (contratto a tempo parziale)

Il lavoro part-time, più che un diverso contratto di lavoro può essere considerato come un rapporto di lavoro caratterizzato da un orario inferiore rispetto a quello del lavoro a tempo pieno. Il part-time è disciplinato dalle norme del D.Lgs. n. 61/2000 e a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro è possibile distinguere tre tipologie di part-time:

– *part-time orizzontale*: è quello in cui la riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno è previsto in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro. In questo caso la prestazione di lavoro viene resa tutti i giorni ma con un orario ridotto;

– *part-time verticale*: si ha quando l'attività viene resa a tempo pieno, ma limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

– *part-time misto*: è quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità precedenti.

Il contratto part-time deve essere stipulato in forma scritta, precisando la durata della prestazione e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno.

Il D.Lgs. n. 61/2000 riconosce la possibilità di svolgere *lavoro supple-*

mentare. Questo consiste nel lavoro che viene svolto oltre l'orario parziale di lavoro concordato nell'ambito del part-time orizzontale sino al limite del tempo pieno.

Il *lavoro straordinario* consiste invece, nel lavoro prestato oltre l'orario di lavoro a tempo pieno, e di regola è retribuito con delle maggiorazioni.

Come detto precedentemente l'orario che il lavoratore è tenuto a osservare deve essere indicato nel contratto di assunzione. Tuttavia il D.Lgs. n. 61/00 (modificato dal D.Lgs. n. 276/03 e dalla legge n. 247/07) prevede la possibilità di inserire nel contratto, con patto scritto, delle *clausole dette elastiche e flessibili*, che consentono al datore di lavoro, rispettivamente, di imporre l'incremento della durata della prestazione rispetto a quella concordata nel contratto individuale, oppure di modificare unilateralmente la collocazione della prestazione (spostandola, ad esempio, da un giorno all'altro, dalla mattina al pomeriggio, ecc.).

Per poter inserire queste clausole è necessario che tale possibilità sia stata prevista dai contratti collettivi ai quali la novella del 2007 affida il compito di determinare condizioni e modalità per il ricorso alle modifiche della collocazione temporale e alla variazione in aumento della durata, nonché (con riferimento alle clausole elastiche) i limiti massimi di tale variabilità.

La stessa legge n. 247/07 ha poi introdotto, nel testo del D.Lgs. n. 61/2000, un nuovo articolo (relativo al diritto di precedenza), alla cui stregua il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno, per l'espletamento di mansioni identiche o equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In applicazione del principio di non discriminazione, il lavoratore assunto a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno, per quanto riguarda in particolare la retribuzione oraria, la durata del periodo di prova, la durata del periodo di astensione per gravidanza, ecc.

4. Lavoro autonomo

L'organizzazione di volontariato può avvalersi delle prestazioni di lavoratori autonomi, di professionisti (quali ad esempio avvocati, commercialisti, veterinari, musicisti e così via). In questo caso si può parlare di prestazioni d'opera, che si realizza quando una persona, dietro corrispettivo, si impegna a compiere un'opera o un servizio prevalentemente attraverso il proprio lavoro e senza vincolo di subordinazione nei confronti del proprio committente.

La disciplina delle prestazioni d'opera è sostanzialmente dettata dagli art. 2222 e seguenti del Codice Civile.

Non è obbligatoria la forma scritta per l'instaurazione di tale tipologia di rapporto; tuttavia generalmente si procede (ed è preferibile) alla compilazione di un "ordine di lavoro o contratto di prestazione d'opera" (o anche di una convenzione o di un incarico professionale) sottoscritto dalle parti, che normalmente comprenda la descrizione dell'opera o del servizio richiesti, i tempi di consegna da parte del committente del materiale eventualmente necessario alla progettazione o realizzazione, i tempi di consegna del lavoro, il prezzo pattuito e le modalità di pagamento.

5. Le collaborazioni coordinate e continuative, le collaborazioni a progetto e quelle occasionali

Le collaborazioni coordinate e continuative (di seguito co.co.co.) vengono spesso definite come forme intermedie tra il contratto di lavoro autonomo e contratto di lavoro subordinato.

Occorre subito precisare che le co.co.co. rientrano nella sfera del lavoro autonomo, pur avendo alcuni elementi che possono accomunarle al lavoro subordinato; ragion per cui il legislatore ha dettato delle norme specifiche che in (minima) parte estendono anche ai collaboratori alcune tutele del lavoro subordinato.

A differenza del lavoro autonomo "puro", il collaboratore agisce in assenza di rischio economico e senza mezzi organizzati d'impresa. Inoltre l'attività del "lavoratore" è per l'appunto *coordinata* funzionalmente al ciclo produttivo del committente.

D'altra parte, a differenza del lavoro dipendente vi è un'autonomia organizzativa del collaboratore e una mancanza di potere direttivo e disciplinare del committente.

Il lavoratore parasubordinato (il collaboratore) deve dunque godere di autonomia organizzativa circa le modalità, il tempo e (se possibile) il luogo dell'adempimento, ma l'attività lavorativa deve comunque collegarsi funzionalmente e strutturalmente all'organizzazione dell'impresa.

Il D.Lgs. n. 276/2003 (impropriamente detto Legge Biagi) ha previsto una sostanziale riduzione delle co.co.co. che sono state pressoché sostituite dal contratto a progetto di cui si parlerà successivamente. Le co.co.co. dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 possono essere validamente stipulate solo in spazi residuali e tassativamente indicati dalla legge e sono dunque possibili (ai sensi dell'art. 61) per:

- i collaboratori delle pubbliche amministrazioni;
- gli agenti e i rappresentanti di commercio;

- le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni;
- i pensionati di vecchiaia;
- coloro che collaborano con società sportive e associazioni di promozione sportiva riconosciute dal Coni.

Lo stesso provvedimento legislativo disciplina inoltre le cosiddette mini co.co.co., che si vedranno successivamente nel dettaglio, essendo uno dei contratti che potrebbe ben adattarsi ad alcune peculiari esigenze delle ODV.

Il *contratto di collaborazione a progetto* è stato introdotto nel nostro ordinamento dal D.Lgs. n. 276/2003 (articoli da 61 a 69), il quale prevede che i «rapporti di collaborazione coordinata e continuativa [...] devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione» (art. 61).

Il contratto a progetto può essere inteso come una collaborazione coordinata e continuativa in cui l'attività del collaboratore deve essere legata a un progetto o programma assegnatogli dal committente. Come nelle co.co.co., anche nel lavoro a progetto manca l'assunzione del rischio d'impresa da parte del collaboratore che svolge la propria attività in maniera prevalentemente personale, senza mezzi propri. La *gestione del progetto* del programma o di una sua fase deve essere organizzata autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato pattuito. Anche in questo caso, mancando l'elemento della subordinazione, il committente non può esercitare su di lui il potere direttivo e il potere disciplinare.

Si ritiene comunque che nel contratto sia possibile indicare forme temporali di coordinamento per l'esecuzione della prestazione lavorativa. E anzi, la circolare n. 4/08 del Ministero del lavoro ha precisato che le modalità di coordinamento non devono pregiudicare l'autonomia della prestazione e devono essere indicate nel contratto individuale.

L'art. 62 del D.Lgs. n. 276/2003 prevede che il contratto debba essere stipulato in forma scritta, ai fini della prova e non della validità.

Nel contratto si dovrà specificare:

- la *durata*, determinata o determinabile della prestazione;
- l'*indicazione del progetto*. La mancata indicazione del progetto è sanzionata ai sensi dell'art. 69 con la conversione del rapporto di collaborazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalla data del-

la sua stipulazione. La giurisprudenza (invero in maniera non univoca) ritiene tuttavia che in assenza di uno specifico progetto il committente avrebbe comunque il diritto di provare in giudizio la natura autonoma del rapporto;

– il *corrispettivo* e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento. La Finanziaria 2007 ha introdotto quali parametri della determinazione del compenso quelli «corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di lavoro». Il compenso non può essere esclusivamente legato al tempo della prestazione (ad esempio alle ore lavorate), ma deve essere riferibile al risultato definito nel progetto (come specificato nelle circolari 4 e 8 del 2008);

– le *forme di coordinamento* con il committente sull'esecuzione della prestazione lavorativa;

– le eventuali misure specifiche per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore.

Il D.Lgs. n. 276/2003 prevede che in caso di *malattia* e *infortunio* o in caso di *gravidanza* il rapporto rimane sospeso, senza diritto all'erogazione del compenso.

Il committente in caso di malattia e infortunio ha comunque la facoltà di rescindere il contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita dal contratto oppure, in caso di durata determinabile, se l'assenza supera i 30 giorni.

La Legge Finanziaria del 2007 ha introdotto delle misure di maggior tutela in caso di malattia, introducendo l'indennità di malattia con decorso domiciliare (prima previsto solo per ricovero ospedaliero) e di maternità, tutelando anche quella a rischio.

Il contratto di collaborazione a progetto si risolve al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

Prima del termine pattuito le parti possono recedere dal contratto per giusta causa o per altre cause previste dal contratto.

Il D.Lgs. n. 276/2003 all'art. 61 ha di fatto introdotto un'ulteriore tipologia contrattuale: il *lavoro coordinato e continuativo di tipo occasionale*.

La circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 1/2004, interpretando l'art. 61 ha distinto due diverse tipologie di lavoro occasionale:

- le prestazioni occasionali definite *mini co.co.co.*;
- il *lavoro autonomo occasionale*.

Le prime sono collaborazioni coordinate e continuative che, nello stesso anno solare e con lo stesso committente, hanno una durata complessiva

non superiore a 30 giorni e prevedono un compenso complessivo non superiore a 5.000 euro.

Anche il collaboratore occasionale agisce in assenza di rischio economico e senza mezzi organizzati d'impresa; gode di autonomia organizzativa circa le modalità, il tempo e il luogo dell'adempimento. La prestazione, anche se di breve durata, deve ritenersi comunque continuativa.

Nel caso in cui i limiti temporali e retributivi previsti dalla legge non vengano rispettati, il rapporto di collaborazione è assoggettato alla disciplina del lavoro a progetto.

Questi rapporti si distinguono dalle prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti (art. 70 D.Lgs. n. 276/03), sia dal lavoro autonomo occasionale, dove non è previsto né un coordinamento con il committente, né una continuità della prestazione.

Nel lavoro autonomo occasionale (collaborazioni occasionali) il collaboratore, invece, deve poter svolgere la sua attività in modo autonomo e non essere vincolato dal committente, salvo specifiche esigenze dell'azienda. Questa modalità lavorativa non prevede né un contratto scritto né l'obbligo di applicare le regole sulla prevenzione degli infortuni.

La circolare del Ministero del lavoro n. 1/04 ha precisato che rispetto alle mini co.co.co. il lavoro autonomo occasionale non è caratterizzato né dal coordinamento, né dalla continuità della prestazione.

Il prestatore di lavoro autonomo occasionale, quando riceve il compenso dovrà firmare un prospetto (notula) da consegnare al proprio committente.

6. Lavoro accessorio

Il lavoro accessorio è un particolare tipo di contratto di lavoro introdotto dalla legge n. 30/2003 e disciplinato dal decreto attuativo 276/2003 che può essere stipulato per prestazioni di tipo occasionale e di breve durata.

La legge delinea un preciso campo di applicazione nell'ambito del quale questo contratto può essere validamente stipulato.

In particolare le prestazioni di tipo occasionale possono essere rese in settori e attività quali:

- piccoli lavori domestici;
- lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- l'insegnamento privato supplementare;
- manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà;
- periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, re-

golarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado;

- attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati o da giovani;

- impresa familiare di cui all'art. 230-bis del Codice Civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;

- consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

Il decreto 276/03 non dice nulla a proposito dell'individuazione dei datori di lavoro abilitati a stipulare contratti di lavoro accessorio, ma sulla base delle indicazioni della legge delega n. 30/2003 si può ritenere che questi siano:

- famiglie;

- *enti senza fine di lucro*;

- soggetti non imprenditori o, se imprenditori, al di fuori dell'esercizio della propria attività.

Nella versione iniziale del testo normativo del 2003, con questo contratto potevano essere assunti soltanto i soggetti a rischio di esclusione sociale (ad esempio disabili e soggetti in comunità di recupero) o soggetti non ancora entrati nel mondo del lavoro (come casalinghe, studenti ecc.).

Oggi, a seguito della riforma realizzata con la recente legge n. 133/2008, non vi è più una selezione dei soggetti che possono prestare lavoro accessorio e pertanto risulta notevolmente ampliato l'ambito di applicazione di questa nuova figura contrattuale.

La forma del contratto è libera. Il rapporto può aver luogo anche con più beneficiari, ma non può dar luogo, con riferimento al medesimo committente a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare (importo che è innalzato a 10.000 euro se l'attività è resa nell'ambito di imprese familiari).

Per il pagamento del corrispettivo è prevista una particolare procedura: i lavoratori sono retribuiti attraverso la consegna di buoni lavoro dal valore nominale fissato con decreto del Ministro del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali, acquistati in precedenza dai datori di lavoro presso le rivende autorizzate.

Il concessionario abilitato alla vendita dei buoni sarà individuato con decreto ministeriale. In attesa del decreto, i concessionari del servizio sono individuati dalla legge nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro.

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione o di occupazione del lavoratore accessorio.

7. Ulteriori tipologie contrattuali

Le tipologie contrattuali affrontate nei precedenti paragrafi non esauriscono tutte le forme di rapporti di lavoro instaurabili, sebbene siano state indicate quelle a cui una ODV può ricorrere più frequentemente.

Ulteriori forme contrattuali sono il contratto di lavoro di apprendistato, di inserimento e di somministrazione.

Il primo, previsto dagli artt. 47 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, si articola in tre forme:

1. il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, per i giovani e adolescenti che abbiano compiuto i quindici anni;

2. il contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; può essere stipulato nei confronti di lavoratori con età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni;

3. il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

La legge prevede requisiti e una disciplina specifici per ciascuna delle predette figure, che viene integrata altresì dalla contrattazione collettiva e, in parte, dalle leggi regionali. Accomuna ogni forma di apprendistato la necessaria formazione che il datore deve fornire al proprio dipendente.

Il contratto di inserimento, introdotto e disciplinato dagli artt. 54 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro di giovani o di soggetti svantaggiati.

Il lavoro somministrato è invece previsto dagli artt. 20 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 e può essere definito come un contratto di "fornitura professionale di manodopera". La somministrazione è caratterizzata dall'esistenza di due contratti, il primo che lega il lavoratore all'agenzia per il lavoro (soggetta ad autorizzazione ministeriale) e un secondo, appunto di fornitura, stipulato tra l'agenzia e l'azienda utilizzatrice.

Allegati

ATTUAZIONE DELLE DELEGHE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE
E MERCATO DEL LAVORO, DI CUI ALLA LEGGE 14 FEBBRAIO 2003, N. 30

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

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.

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

¹ Pubblicato nella «Gazz. Uff.» del 9 ottobre 2003, n. 235, S.O.

lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;

c) «ricerca e selezione del personale»: l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;

d) «supporto alla ricollocazione professionale»: l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività;

e) «autorizzazione»: provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati «agenzie per il lavoro», allo svolgimento delle attività di cui alle lettere da a) a d);

f) «accreditamento»: provvedimento mediante il quale le regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;

g) «borsa continua del lavoro»: sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favori-

re 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;

b) «enti bilaterali»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

i) «libretto formativo del cittadino»: libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo Stato-regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'Università e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata Stato-regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione Europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate;

j) «lavoratore»: qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro;

k) «lavoratore svantaggiato»: qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera *f*), del regolamento (CE) n. 2204/2002 del 12 dicembre 2002 della Commissione relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381;

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

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

TITOLO II

ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO

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 (*omissis*)

Capo II. Tutele sul mercato e disposizioni speciali con riferimento ai lavoratori svantaggiati

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

1. Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni ed integrazioni, le agenzie per il lavoro e gli

altri operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati assicurano ai lavoratori il diritto di indicare i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i propri dati devono essere comunicati, e garantiscono l'ambito di diffusione dei dati medesimi indicato dai lavoratori stessi, anche ai fini del pieno soddisfacimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sentite le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nonché, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675, il Garante per la protezione dei dati personali, definisce le modalità di trattamento dei dati personali di cui al presente decreto, disciplinando, fra gli altri, i seguenti elementi:

a) le informazioni che possono essere comunicate e diffuse tra gli operatori che agiscono nell'ambito del sistema dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro;

b) le modalità attraverso le quali deve essere data al lavoratore la possibilità di esprimere le preferenze relative alla comunicazione e alla diffusione dei dati di cui al comma 1;

c) le ulteriori prescrizioni al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 10.

3. Per le informazioni che facciano riferimento a dati amministrativi in possesso dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento alla presenza in capo al lavoratore di particolari benefici contributivi e fiscali, gli elementi contenuti nella scheda anagrafico-professionale prevista dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, hanno valore certificativo delle stesse.

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

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

2. In tutte le comunicazioni verso terzi, anche a fini pubblicitari, utilizzando qualsiasi mezzo di comunicazione, ivi compresa la corrispondenza epistolare ed elettronica, e nelle inserzioni o annunci per la ricerca di persona-

le, 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.

10. Divieto di indagine 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 occupazione².

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

² Per l'applicazione del divieto di cui al presente articolo, vedi l'art. 6, D.M. 13 ottobre 2004.

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.

12. *Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito*

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate per interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.

2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a:

a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;

b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;

c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;

d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Gli interventi e le misure di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'Ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:

a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del Codice Civile;

b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del Codice Civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.

5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi.

6. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196³.

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.

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;

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

b) determinare altresì, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attività lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.

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

a) rifiuti di essere avviato a un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla regione o non lo frequenti regolarmente, fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore;

b) non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;

c) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede INPS 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'INPS, 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'INPS 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'INPS.

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]⁴.

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.

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;

⁴ Comma abrogato dall'art. 1-bis, D.Lgs. 14 marzo 2005, n. 35, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;

c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;

d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;

e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;

f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;

g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

3. Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei commi 1 e 2, riguardi 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. 68⁵.

⁵ Il presente articolo, già abrogato dal comma 38 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha nuovamente trovato applicazione ai sensi del combinato disposto dei commi 10, lettera *m)*, e 11 dell'art. 39, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112. Vedi, anche, i commi 92 e 94 del citato art. 1.

Capo III. Borsa continua nazionale del lavoro e monitoraggio statistico

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 competenze⁶.

16. Standard tecnici e flussi informativi di scambio

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce, di concerto con il Ministro della innovazione e della tecnologia, e d'intesa con le regioni e le province autonome, gli standard tecnici e i flussi informativi di scambio tra i sistemi, nonché le sedi tecniche finalizzate ad assicurare il raccordo e il coordinamento del sistema a livello nazionale.

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.

17. Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro

1. Le basi informative costituite nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, nonché le registrazioni delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro ai servizi competenti e la registrazione delle attività poste in essere da questi nei confronti degli utenti per come riportate nella scheda anagrafico-professionale dei lavoratori costituiscono una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio dei servizi svolte ai sensi del presente decreto legislativo e poste in essere dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni e le province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento. Le relative indagini statistiche sono effettuate in forma anonima.

2. A tal fine, la definizione e la manutenzione applicativa delle basi informative in questione, nonché di quelle in essere presso gli Enti previdenziali in tema di contribuzioni percepite e prestazioni erogate, tiene conto delle esigenze conoscitive generali, incluse quelle di ordine statistico complessivo rappresentate nell'ambito del SISTAN e da parte dell'ISTAT,

⁶ Vedi, anche, il D.M. 13 ottobre 2004.

nonché di quesiti specifici di valutazione di singole politiche ed interventi formulati ai sensi e con le modalità dei commi successivi del presente articolo.

3. I decreti ministeriali di cui agli articoli 1-bis e 4-bis, comma 7 del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificati dagli articoli 2 e 6 del decreto legislativo n. 297 del 2002, così come la definizione di tutti i flussi informativi che rientrano nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, ivi inclusi quelli di pertinenza degli Enti previdenziali, sono adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tenuto conto delle esigenze definite nei commi 1 e 2, previo parere dell'ISTAT e dell'ISFOL. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali impartisce inoltre, entro tre mesi dalla attuazione del presente decreto, le necessarie direttive agli Enti previdenziali, avvalendosi a tale scopo delle indicazioni di una Commissione di esperti in politiche del lavoro, statistiche del lavoro e monitoraggio e valutazione delle politiche occupazionali, da costituire presso lo stesso Ministero ed in cui siano presenti rappresentanti delle regioni e delle province, degli Enti previdenziali, dell'ISTAT, dell'ISFOL e del Ministero dell'economia e delle finanze oltre che del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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

5. In attesa dell'entrata a regime della borsa continua nazionale del lavoro il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predisporre, 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, predisporre un Rapporto annuale, al Parlamento e alla Conferenza unificata, che presenti una rendicontazione dettagliata e complessiva delle politiche esistenti, e al loro interno dell'evoluzione dei servizi di cui al presente decreto legislativo, sulla base di schemi statistico-contabili oggettivi e internazionalmente comparabili e in grado di fornire elementi conoscitivi di supporto alla valutazione delle singole politiche che lo stesso Ministero, le regioni, le province o altri attori responsabili della conduzione, del disegno o del coordinamento delle singole politiche intendano esperire.

7. Le attività di monitoraggio devono consentire di valutare l'efficacia delle politiche attive per il lavoro, nonché delle misure contenute nel presente decreto, anche nella prospettiva delle pari opportunità e, in particolare, della integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati.

8. Con specifico riferimento ai contratti di apprendistato, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, una Commissione di sorveglianza con compiti di valutazione in itinere della riforma. Detta Commissione è composta da rappresentanti ed esperti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel cui ambito si individua il Presidente, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca dalle regioni e province autonome, dalle parti sociali, dall'INPS 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, evidenzia 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

18. *Sanzioni*⁷

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere *a*) e *b*), è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera *c*), è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 500 a euro 2500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere *d*) ed *e*), è punito con l'ammenda da euro 750 ad euro 3750. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 250 a euro 1250. 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 comma⁸.

2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera *a*), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera *b*), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo⁹.

3. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui all'articolo 20, commi 3, 4 e 5, e articolo 21, commi 1 e 2, nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui al comma 3 del medesimo articolo 21, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250¹⁰.

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 euro. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo¹¹.

⁷ Rubrica così sostituita dall'art. 4, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

⁸ Comma così sostituito dall'art. 4, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

⁹ Comma così sostituito dall'art. 4, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

¹⁰ Comma così sostituito dall'art. 4, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

¹¹ Comma così rettificato con Comunicato 28 ottobre 2003 («Gazz. Uff.», 28 ottobre 2003, n. 251).

5. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

5-bis. Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo¹².

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.

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.

¹² Comma aggiunto dall'art. 4, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

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]¹³.

TITOLO III

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

Capo I. Somministrazione di lavoro¹⁴

20. *Condizioni di liceità*

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;

¹³ Comma abrogato dal comma 1185 dell'art. 1, legge 27 dicembre 2006, n. 296.

¹⁴ Per l'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, vedi il comma 46 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247.

c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, 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 modifiche¹⁵.

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;
- b) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

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

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

¹⁵ Per l'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, vedi il comma 46 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247.

4. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore¹⁶.

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 seguenti. 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 somministratore¹⁷.

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo¹⁸.

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.

¹⁶ Comma così modificato dall'art. 5, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251. Per l'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato vedi il comma 46 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247.

¹⁷ Comma così modificato dal comma 42 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

¹⁸ Per la determinazione dell'indennità di cui al presente comma vedi il D.M. 10 marzo 2004.

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 somministrazione¹⁹.

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 al-

¹⁹ La Corte costituzionale, con sentenza 13-28 gennaio 2005, n. 50 («Gazz. Uff.», 2 febbraio 2005, n. 5, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma. Per l'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato vedi il comma 46 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247.

l'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 tributive 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 somministratore²⁰.

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

²⁰ Per l'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, vedi il comma 46 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247.

si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati²¹.

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 determi-

²¹ Per l'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, vedi il comma 46 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247.

nati 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 settori²².

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 mansioni²³.

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,

²² Per l'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, vedi il comma 46 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247.

²³ Per l'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, vedi il comma 46 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247.

all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore²⁴.

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 somministrazione²⁵.

Capo II. Appalto e distacco (*omissis*)

TITOLO IV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA E TRASFERIMENTO D'AZIENDA (*omissis*)

Titolo V

TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

Capo I. Lavoro intermittente (*omissis*)

Capo II. Lavoro ripartito (*omissis*)

Capo III. Lavoro a tempo parziale (*omissis*)

TITOLO VI

APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO

Capo I. Apprendistato

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:

²⁴ Per l'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato vedi il comma 46 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247.

²⁵ Per l'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, vedi il comma 46 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247.

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 materia²⁶.

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

²⁶ Vedi, anche, il comma 773 dell'art. 1, legge 27 dicembre 2006, n. 296.

della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile;

d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

4. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;

d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

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 superiore a sei anni²⁷.

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 o extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile;

d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3;

e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

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

b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;

c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del per-

²⁷ Comma così modificato dall'art. 23, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112.

corso 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.

5-bis. Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale²⁸.

5-ter. In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo²⁹.

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, compresi i dottorati di ricerca, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni³⁰.

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. In assenza di

²⁸ Comma aggiunto dall'art. 13, comma 13-bis, D.Lgs. 14 marzo 2005, n. 35, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

²⁹ Comma aggiunto dall'art. 23, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112.

³⁰ Comma così modificato dall'art. 23, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112.

regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53³¹.

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 D.M. 31 maggio 2001 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

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.

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

³¹ Comma così modificato dall'art. 23, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112.

limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione³².

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

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 maschile³³;

³² Comma così modificato dall'art. 11, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

³³ In attuazione di quanto disposto dalla presente lettera, vedi il D.M. 17 novembre 2005 e il D.M. 31 luglio 2007.

f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

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

3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

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 riferimen-

to alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.

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

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

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità di cui all'articolo 54, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione³⁴.

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.

³⁴ Comma così sostituito dall'art. 12, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

57. Durata

1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera *f*), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

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.

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. Il sottoinquadramento non trova applicazione per la categoria di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera *e*), salvo non esista diversa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale³⁵.

³⁵ Comma così sostituito dall'art. 1-bis, D.Lgs. 14 marzo 2005, n. 35, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

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

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere *b*), *c*), *d*), *e*) ed *f*), nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002 del 5 dicembre 2002 della Commissione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 13 dicembre 2002³⁶.

59-bis. Disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro

1. Ai contratti di formazione e lavoro stipulati dal 24 ottobre 2003 e fino al 31 ottobre 2004, sulla base di progetti autorizzati entro il 23 ottobre 2003, si applica la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, ad eccezione dei benefici economici previsti in materia di contratti di formazione e lavoro, per i quali si applica la disciplina di cui al comma 2.

2. Per poter accedere ai benefici economici previsti dalla disciplina vigente prima della data del 24 ottobre 2003 in materia di contratti di formazione e lavoro, nel limite massimo complessivo di 16.000 lavoratori, i datori di lavoro, che abbiano stipulato i contratti di cui al comma 1, devono presentare, entro trenta giorni dalla stipula, domanda all'INPS contenente l'indicazione del numero dei contratti stipulati. Alla domanda va allegata copia delle rispettive autorizzazioni.

3. L'INPS ammette, entro il 30 novembre 2004 e nel limite numerico di cui al comma 2, l'accesso ai benefici economici di cui allo stesso comma 2, secondo il criterio della priorità della data della stipula del contratto di formazione e lavoro. L'accesso ai benefici è comunque concesso in via prioritaria ai contratti di formazione e lavoro stipulati nell'ambito di contratti d'area o patti territoriali³⁷.

60. Tirocini estivi di orientamento (omissis)

³⁶ Comma così modificato dall'art. 13, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

³⁷ Articolo aggiunto dall'art. 14, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251. Vedi, anche, quanto disposto dal comma 2 dello stesso art. 14.

TITOLO VII

TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

Capo I. Lavoro a progetto e lavoro occasionale (giurisprudenza di legittimità)

61. Definizione e campo di applicazione

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di Procedura Civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI, 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.

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.

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.

64. *Obbligo di riservatezza*

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

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.

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, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del D.M. 12 gennaio 2001 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

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.

68. *Rinunzie e transazioni*

1. Nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra

le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII secondo lo schema dell'articolo 2113 del Codice Civile³⁸.

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

70. Definizione e campo di applicazione

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito: *a)* di lavori domestici; *b)* di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti; *c)* dell'insegnamento privato supplementare; *d)* di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; *e)* dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; *f)* di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani di cui alla lettera *e)*, ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633; *g)* dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice Civile, limitatamente al commer-

³⁸ Articolo così sostituito dall'art. 15, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

cio, al turismo e ai servizi; *b*) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica³⁹.

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 non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare⁴⁰.

2-bis. Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro⁴¹.

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]⁴².

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

³⁹ Il presente comma – già modificato dall'art. 1-bis, D.Lgs. 14 marzo 2005, n. 35 e dall'art. 11-quaterdecies, comma 6, D.Lgs. 30 settembre 2005, n. 203 – è stato successivamente così sostituito dall'art. 22, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla relativa legge di conversione.

⁴⁰ Gli attuali commi 2 e 2-bis così sostituiscono l'originario comma 2 (già modificato dall'art. 16, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251), per effetto di quanto disposto dall'art. 1-bis, D.Lgs. 14 marzo 2005, n. 35, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

⁴¹ Gli attuali commi 2 e 2-bis così sostituiscono l'originario comma 2 (già modificato dall'art. 16, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251), per effetto di quanto disposto dall'art. 1-bis, D.Lgs. 14 marzo 2005, n. 35, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

⁴² Articolo abrogato dall'art. 22, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112.

di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro trenta giorni e periodicamente aggiornato⁴³.

2. Tale valore nominale è stabilito tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle di cui all'articolo 70, comma 1, nonché del costo di gestione del servizio.

3. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario, di cui al comma 5, all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

4. Fermo restando quanto disposto dal comma 4-bis, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, effettua il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese⁴⁴.

4-bis. Con riferimento all'impresa familiare di cui all'articolo 70, comma 1, lettera g), trova applicazione la normale disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato⁴⁵.

5. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3 del presente decreto⁴⁶.

⁴³ In attuazione di quanto disposto dal presente comma, vedi il D.M. 12 marzo 2008.

⁴⁴ Gli attuali commi 4 e 4-bis così sostituiscono l'originario comma 4 per effetto di quanto disposto dall'art. 1-bis, D.Lgs. 14 marzo 2005, n. 35, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

⁴⁵ Gli attuali commi 4 e 4-bis così sostituiscono l'originario comma 4 per effetto di quanto disposto dall'art. 1-bis, D.Lgs. 14 marzo 2005, n. 35, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione. Successivamente, il presente comma 4-bis è stato modificato dall'art. 22, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112.

⁴⁶ Comma prima modificato dall'art. 1-bis, D.Lgs. 14 marzo 2005, n. 35, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione e poi così sostituito dall'art. 22, D.Lgs. 25 giugno 2008,

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.

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 (*omissis*)

n. 112, come modificato dalla relativa legge di conversione. – L'articolo 72, così sostituito dall'art. 17, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251. Vedi, anche, quanto disposto dal comma 2 dello stesso art. 17.

ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 1999/70/CE
RELATIVA ALL'ACCORDO QUADRO SUL LAVORO A TEMPO DETERMINATO
CONCLUSO DALL'UNICE, DAL CEEP E DAL CES²

1. *Apposizione del termine*

01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato³.

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro⁴.

2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

2. *Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali*

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si ri-

¹ Pubblicato nella «Gazz. Uff.», 9 ottobre 2001, n. 235.

² Vedi, anche, l'art. 1, comma 4, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come sostituito dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e l'art. 36, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 49, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112.

³ Comma così premesso dal comma 39 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 92 e 94 dello stesso articolo 1.

⁴ Comma così modificato dall'art. 21, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112.

feriscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono. Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma⁵.

3. *Divieti*

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine⁶;
- d) 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.

⁵ Comma aggiunto dal comma 558 dell'art. 1, legge 23 dicembre 2005, n. 266.

⁶ Per l'interpretazione autentica delle norme contenute nella presente lettera vedi l'art. 3-bis, D.Lgs. 11 giugno 2002, n. 108, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

4. *Disciplina della proroga*

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

4-bis. Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine.

1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni⁷.

5. *Scadenza del termine e sanzioni Successione dei contratti*

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini⁸.

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di

⁷ Articolo aggiunto dal comma 1-bis dell'art. 21, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

⁸ Comma così modificato dal comma 40 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonchè nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato⁹.

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonchè di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative¹⁰.

4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a ter-

⁹ Comma aggiunto dal comma 40 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247 e poi così modificato dall'art. 21, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 del citato articolo 1.

¹⁰ Comma aggiunto dal comma 40 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

mine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine¹¹.

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali¹².

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro¹³.

6. Principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

7. Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

¹¹ Comma aggiunto dal comma 40 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247 e poi così modificato dall'art. 21, D.Lgs. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla relativa legge di conversione. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 del citato articolo 1.

¹² Comma aggiunto dal comma 40 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

¹³ Comma aggiunto dal comma 40 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

8. *Criteri di computo*

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

9. *Informazioni*

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

10. *Esclusioni e discipline specifiche*

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;

b) i contratti di formazione e lavoro;

c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresen-

tative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del Codice Civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8¹⁴.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi¹⁵;

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni¹⁶.

8. [Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla mag-

¹⁴ Comma così modificato dal comma 41 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

¹⁵ Lettera così sostituita dal comma 41 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

¹⁶ Lettera così sostituita dal comma 41 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

giore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi]¹⁷.

9. [È affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223]¹⁸.

10. [In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso]¹⁹.

11. *Abrogazioni e disciplina transitoria*

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo²⁰.

¹⁷ Comma abrogato dal comma 41 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

¹⁸ Comma abrogato dal comma 41 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1. La Corte costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44 («Gazz. Uff.», 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma.

¹⁹ Comma abrogato dal comma 41 dell'art. 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1. La Corte costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44 («Gazz. Uff.», 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma.

²⁰ La Corte costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44 («Gazz. Uff.», 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui abroga l'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro²¹.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

12. *Sanzioni*

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

²¹ La Corte costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44 («Gazz. Uff.», 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui detta la disciplina transitoria in riferimento all'art. 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

ALLEGATO 3 • Modello di contratto a progetto

Con la presente scrittura privata, redatta in duplice copia, da valere di tutti gli effetti di legge

TRA

l'Associazione di volontariato _____ di seguito denominata "Committente", con sede presso _____; codice fiscale _____ oppure, se posseduta, Partita IVA _____,

E

il/la sig./ra _____ di seguito denominato/a "Collaboratore", nato/a a _____ il _____, domiciliato/a a _____ in via _____, codice fiscale _____;

PREMESSO

– che le parti convengono di dare un ordinamento al rapporto di collaborazione, teso a migliorare le condizioni di lavoro del collaboratore per le attività prestate a favore dell'associazione facendo ricorso a quanto previsto e consentito dal comma 4 dell'art.61 del D.Lgs. n. 276/2003 in applicazione della legge 30 del 2003;

– che il Committente svolge l'attività di volontariato, e che, in relazione al progetto (programma di lavoro o fase di esso) denominato "_____" intende avvalersi dell'apporto del lavoro del Collaboratore;

– che a sua volta il Collaboratore si è reso disponibile a prestare la propria opera lavorativa;

– che è esclusivo interesse delle parti stipulare un contratto contenente gli elementi specifici della collaborazione continuata e continuativa a progetto;

– che il Committente non richiede al Collaboratore l'esclusività della sua prestazione;

SI STIPULA QUANTO SEGUE

1. La premessa che precede fa parte integrante ed essenziale del presente contratto.

2. Il contratto ha natura di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, e viene conferito ai sensi e per gli effetti del Titolo VII, capo I, del D.Lgs. n. 276/2003 in applicazione della legge 30 del 2003 e dell'art. 409 n. 3 del Codice di Procedura Civile trattandosi di prestazioni prevalentemente personali e senza vincolo di subordinazione.

3. Il Collaboratore presterà la propria opera in piena autonomia gestionale, organizzativa e operativa, salvo il necessario coordinamento generale e programmatico con il Committente. Pertanto tale attività lavorativa sarà svolta a titolo collaborazione coordinata e continuativa a progetto con lavoro proprio e senza vincolo di subordinazione nel quadro di un rapporto unitario e continuativo.

4. Il Collaboratore dovrà svolgere a favore del Committente la funzione di _____ nell'ambito del progetto denominato: " _____ " esplicito dettagliatamente nell'allegato al presente contratto che fa parte integrante dello stesso.

5. Il Collaboratore avrà ampia autonomia nella definizione dei tempi, orari e modalità di esecuzione, concordando le modalità di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dall'associazione.

6. Il presente contratto avrà inizio dal _____ con scadenza al _____

7. Il compenso lordo annuo per la prestazione è stabilito in euro _____ onnicomprensivo di tutte le ritenute previdenziali, assistenziali e fiscali previste dalla normativa vigente escluse quelle a carico del Committente.

8. La corresponsione del compenso avverrà entro il giorno _____ di ogni mese, a partire dal mese successivo a quello di inizio della prestazione.

9. Le spese di viaggio, vitto e alloggio, relative a trasferte debitamente e preventivamente autorizzate dal Committente, o suo incaricato, saranno rimborsate dietro presentazione di apposita documentazione.

10. Qualora sopravvengano eventi comportanti impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione quali malattia, infortunio e maternità, ai sensi degli artt. 61, comma 4, e 66, comma 2, del D.Lgs n. 276/2003 in applicazione della legge 30/2003 le parti concordano che non vi sarà a carico del lavoratore, nessun vincolo di prestazione e la stessa rimarrà sospesa:

- nel caso di infortunio sul lavoro fino a guarigione clinica;
- nel caso di malattia per un periodo massimo di 90 giorni nell'anno solare;
- nel caso di maternità, per il periodo compreso nei due mesi precedenti la data presunta del parto e i cinque mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 180 giorni;
- per gravi e comprovanti motivi familiari e per congedi parentali, entro un limite massimo di 30 giorni l'anno;
- il Collaboratore dovrà comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al Committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, al fi-

ne di permettere al Committente stesso di intervenire con soluzioni alternative;

– qualora sopravvengono eventi comportanti l'impossibilità temporanea della prestazione di cui al precedente comma, il Collaboratore presenterà tempestivamente al Committente, e comunque entro 48 ore, la documentazione sanitaria;

11. Il contratto potrà essere risolto nei seguenti casi:

– per scadenza al termine concordato;
– per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico;
– per revoca da parte del Committente, così come disposto al successivo punto 14;

– per morte, interdizione, inabilitazione del Collaboratore;
– per rinuncia del Collaboratore (a mezzo raccomandata a/r con preavviso di 30 giorni)

12. Il Committente può rescindere il contratto per:

– gravi inadempienze contrattuali;
– sospensione ingiustificata della prestazione superiore a 15 giorni;
– danneggiamento o furto di beni del committente.

Letto, confermato e controfirmato _____ , li _____

Il Committente

Il Collaboratore

Il Collaboratore dichiara di aver preso conoscenza e di approvare espressamente per iscritto le condizioni del presente contratto.

ALLEGATO 4 • Modello di contratto di lavoro occasionale*

Con la presente scrittura privata, redatta in duplice copia, da valere di tutti gli effetti di legge

TRA

il Committente, l'Associazione _____ avente sede in _____, via _____, n. _____, nella persona del suo legale rappresentante _____

E

il Collaboratore occasionale, Sig. _____ nato a _____ il _____, residente in _____ via _____, n. _____ codice fiscale _____;

1) Il Committente conferisce incarico al sig. _____ il quale accetta di prestare la propria attività di collaborazione occasionale avente per oggetto _____.

* Nota Bene: lo schema di contratto riportato è l'esempio più semplice di un contratto di collaborazione occasionale fra privati contenente alcune disposizioni assolutamente inderogabili e poche altre norme che possono essere oggetto di trattativa. Va sottolineato che la maggior parte delle collaborazioni occasionali sfuggono a qualsiasi tentativo di contratto scritto, soprattutto per il timore del committente di veder instaurati contratti di altro tipo e natura. In assenza di contratto, per avere certezza almeno della corresponsione del compenso, è comunque sufficiente – dopo l'inizio della prestazione – inviare una raccomandata a/r al committente con un testo analogo a quello che segue: «In relazione alla collaborazione occasionale fra noi instaurata Le confermo che il mio impegno consisterà in ... e l'accettazione da parte mia del compenso fissato in netti euro ..., nonché che il nostro rapporto deve intendersi concluso in data ...». Altre condizioni più favorevoli al lavoratore possono però essere ipotizzate e inserite (il tutto ovviamente commisurato alla natura della prestazione e alla sua durata). Per esempio, si può chiedere al committente di prevedere: una polizza infortuni; un accordo per polizze previdenziali integrative; il diritto alla formazione in ingresso o per l'intera durata del contratto (quest'ultima ovviamente può divenire necessaria per alcune tipologie di lavoro); e altre ancora. Norme assolutamente da inserire nel contratto sono quelle contenute nei punti 1, 3, 4 e 6, cioè quelle che delimitano la natura del contratto e la sua durata, il suo compenso e le modalità di recesso anticipato. La mancanza di una sola di queste disposizioni rende il contratto inaccettabile per il venir meno di uno degli elementi essenziali che garantiscono il lavoratore. Gli altri punti, altrettanto importanti, possono però essere oggetto di differenziazione e trattativa.

2) Il Collaboratore si impegna a prestare la propria attività in forma di collaborazione occasionale, senza alcun vincolo di subordinazione, secondo le modalità e le richieste che saranno a lui avanzate dagli organi direttivi della società, nei limiti e con le modalità del presente contratto.

3) Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 4, lett. c), n. 2, legge 14 febbraio 2003, n. 30, per rapporti di lavoro meramente occasionali vanno intesi i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a € 5.000,00. Qualora il presente contratto e i relativi obiettivi professionali siano rivisti dalle parti, sarà necessario valutarne la conformità con quanto stabilito dalla suddetta legge. Venendo meno i requisiti anzidetti, il rapporto di collaborazione sarà considerato di natura coordinata e continuativa, con tutti gli effetti di legge previsti ai fini normativi, fiscali e previdenziali.

4) La prestazione avrà inizio con il giorno _____ per terminare inderogabilmente il giorno _____.

5) Il corrispettivo della prestazione viene stabilito forfettariamente in netti € _____. Tale somma dovrà essere corrisposta posticipatamente al termine del contratto. Sarà facoltà delle parti prevedere la corresponsione di acconti. In tal caso le parti concordano di prevedere per ogni fase di lavorazione, la corresponsione di acconti di pari importo.

Nel corrispettivo sopra determinato non si intendono comprese tutte le spese inerenti e conseguenti la prestazione stessa. Il committente si impegna a versare quanto di sua competenza stabilito dalle normative in essere.

6) In caso di malattia che superi i quindici giorni o di maternità, la scadenza contrattuale si intende prorogata per lo stesso periodo di durata dell'assenza.

7) La committente si impegna a non revocare unilateralmente il presente contratto, se non in caso di grave inadempimento che renda non proseguibile il rapporto fiduciario instaurato. In ogni caso, il recesso deve essere comunicato con preavviso di almeno dieci giorni a mezzo raccomandata. Il collaboratore potrà sempre, se lo ritiene opportuno, far pervenire le proprie osservazioni e contestazioni entro cinque giorni dal ricevimento del preavviso.

8) Controversie. Per tutte le controversie che potrebbero sorgere relativamente all'interpretazione del presente contratto, ovvero alla sua applicazione, si espletterà un tentativo di conciliazione presso la direzione provinciale del lavoro di _____.

9) Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si intendono qui riportate le norme vigenti in materia purché non in contrasto con quanto qui previsto.

10) Tutte le clausole del presente atto sono da intendersi essenziali e inderogabili, talché l'inosservanza di anche una sola di esse produrrà ipso iure la risoluzione del contratto, con obbligo del risarcimento dei danni a carico della parte che si sarà resa inadempiente.

11) Il committente, inoltre, dovrà provvedere a sollevare da ogni responsabilità civile il collaboratore e provvedere a stipulare in proprio idonea polizza assicurativa in favore del collaboratore a copertura dei seguenti rischi: responsabilità civile verso terzi, ivi comprese le spese legali e i danni arrecati eventualmente alla società; tutela giudiziaria.

Letto, confermato e sottoscritto

ALLEGATO 5 • Modello di lettera di assunzione

Luogo e data _____

Signor (*nominativo del dipendente*) _____

N° matricola assegnato _____

Siamo lieti di comunicarle che, superato positivamente il periodo di prova, Lei sarà assunto alle nostre dipendenze alle seguenti condizioni:

DURATA DEL LAVORO:

A tempo indeterminato (oppure a tempo determinato con scadenza il _____)

QUALIFICA, MANSIONI E CATEGORIA:

La sua qualifica sarà di _____

Le sue mansioni saranno le seguenti: _____

ORARIO E RETRIBUZIONE:

L'orario stabilito è di ore _____ settimanali: dalle _____ alle _____ ; dalle _____ alle _____

La sua retribuzione sarà di euro _____ al _____ più le seguenti indennità _____ su queste competenze lorde, e sui successivi aggiornamenti, verranno operate le ritenute di legge.

SEDE:

La sede di assunzione è _____

L'Associazione si riserva di affidarle mansioni o compiti anche fuori sede.

PROVA:

Il periodo di prova avrà la durata dal: _____ al _____

REGOLAMENTI ED USI DELL'ASSOCIAZIONE

Dovrà attenersi ai regolamenti, alle disposizioni interne e agli usi dell'Associazione, i quali s'intendono da Lei conosciuti ed accettati qualora non abbia avanzato eccezioni per iscritto entro la scadenza del periodo di prova.

(*Timbro e firma del datore di lavoro*)

ACCETTAZIONE

Accuso ricevuta della lettera di assunzione

(*Firma del dipendente*)

ALLEGATO 6 • Modello di comunicazione cessazione collaborazione

Al Centro per l'impiego
Via _____
CAP Città

Oggetto: Comunicazione di cessazione rapporto lavorativo

Io sottoscritto, _____ in qualità di rappresentante legale dell'Associazione di volontariato _____, con sede in _____, via _____, C.F. _____

COMUNICO

la cessazione del contratto di Collaborazione (*a progetto, occasionale, etc.*) con il seguente collaboratore:

Nome _____ Cognome _____
nato a _____ il _____ residente a _____
in via _____ C.F. _____

Il Contratto ha avuto termine il _____ per il seguente motivo:

Data

Firma

ALLEGATO 7 • Modello di comunicazione variazione collaboratori

Al Centro per l'impiego
Via _____
CAP Città

Oggetto: Comunicazione di variazione rapporto lavorativo

Io sottoscritto _____ in qualità di rappresentante
legale dell'Associazione di volontariato _____ ,
con sede in _____ , via _____ ,
C.F. _____

COMUNICO

la variazione del contratto di Collaborazione (*a progetto, occasionale, etc.*)
con il seguente collaboratore:

Nome _____ Cognome _____
nato a _____ il _____ residente a _____
in via _____
C.F. _____

Il Contratto è stato oggetto della seguente variazione: _____

Data

Firma

**ALLEGATO 8 • Dichiarazione resa ai fini degli obblighi contributivi
sui compensi di collaborazione occasionale dell'anno 2008**

Spett.le Associazione

Il sottoscritto _____ (cognome e nome)
_____ (codice fiscale);

VISTO

l'art. 44 comma 2 del D.Lgs. 30 settembre 2003 n. 269, per effetto del quale, a decorrere dal 1° gennaio 2004, i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale sono iscritti alla Gestione Separata INPS, di cui all'art. 2 comma 26 legge 335/1995, solo qualora il reddito annuo derivante da tale attività sia superiore a € 5.000,00;

DICHIARA

ai soli fini degli adempimenti contributivi derivanti dal conferimento da parte di codesta Associazione di un incarico di collaborazione occasionale, con corrispettivo di € _____ (comprensivo di spese se previste) al lordo delle ritenute di legge (barrare una delle tre caselle seguenti):

- A. di non aver percepito nell'anno 2008 altri redditi di collaborazione occasionale;
- B. di aver percepito nell'anno 2008 altri redditi di collaborazione occasionale per un importo complessivo superiore a € 5.000,00 e chiede per tanto di applicare l'aliquota INPS relativa al contributo della gestione separata di _____ %;
- C. di aver percepito nell'anno 2008 altri redditi di collaborazione occasionale per un importo complessivo non superiore a € 5.000,00 e precisamente per l'importo di € _____

Qualora pertanto, tenuto conto degli eventuali altri redditi di collaborazione occasionale conseguiti nell'anno 2008, e tenuto altresì conto del nuovo incarico, risulti superata la soglia di 5.000 euro, il sottoscritto dichiara di provvedere (o di aver già provveduto) ad iscriversi alla Gestione Separata INPS; in tal caso l'Ente provvederà a determinare il contributo in base alle informazioni fornite con la presente lettera.

Per l'applicazione dell'aliquota corretta, barrare se (e solo se) ricorre una delle seguenti ipotesi:

- dipendente di altro Ente o comunque soggetto che dispone di copertura previdenziale obbligatoria diversa dalla Gestione Separata INPS;
- titolare di pensione diretta.

Il sottoscritto si impegna infine a segnalare tempestivamente ogni variazione rispetto a quanto dichiarato, con particolare riferimento ad altri redditi di collaborazione occasionale eventualmente conseguiti nell'anno 2008 che incidano sull'obbligo o sull'importo del contributo.

_____, li ___ / ___ / 2009

Firma

ALLEGATO 9 • Dichiarazione della situazione reddituale in relazione al superamento del limite di reddito annuo di € 5.000

Spett.le

_____ (indicare il nome, l'indirizzo e il codice fiscale dell'associazione)

Oggetto: Dichiarazione della situazione reddituale in relazione al superamento del limite di reddito annuo di € 5.000

Il sottoscritto _____, nato a _____ il _____ e residente a _____ in via _____ n. _____, Codice Fiscale _____, con riferimento ai redditi percepiti nell'anno _____

DICHIARA

– di **non avere** superato il limite di reddito (€ 5.000) che comporta l'iscrizione alla gestione separata INPS e si impegna a comunicare tempestivamente il superamento di detto limite;

– di **avere** superato il limite di reddito di € 5.000 e di essere, pertanto, soggetto all'obbligo di iscrizione alla gestione separata INPS ai sensi dell'articolo 44, legge n. 326/2003

Luogo e data

Firma

ALLEGATO 10 • Richiesta di pagamento prestazione occasionale

Spett.le

_____ (indicare il nome, l'indirizzo
e il codice fiscale dell'associazione)

Il sottoscritto _____, nato a _____ il _____
e residente a _____ in via _____
n. _____, Codice Fiscale _____,

RICHIEDE

a titolo di collaborazione occasionale il seguente compenso per le attività di
(*indicare le attività svolte*) svolte nel periodo _____

| | |
|---------------------------------|---------|
| A) Compenso lordo* | € _____ |
| B) Ritenuta d'acconto (A X 20%) | € _____ |
| C) Netto percepito (A – B) | € _____ |

Luogo e data

Firma

* Somma esclusa dal campo di applicazione IVA ai sensi dell'art. 5 D.P.R. n. 633/72.

ALLEGATO 11 • Modello di notula di pagamento

(Esempio di notula da far firmare al prestatore di lavoro autonomo occasionale per un compenso di 1.000,00 euro lordi).

Nome e Cognome _____

Indirizzo _____

Codice Fiscale _____

Spett.le Ditta/Associazione

Quietanza

Il sottoscritto dichiara di aver ricevuto in data odierna dalla Ditta/Associazione _____ le somme sotto indicate a fronte delle prestazioni rientranti in rapporto di prestazione occasionale ai sensi dell'art. 67 lett. l) del TIUR 917/86 e fuori campo IVA ai sensi dell'art. 5, D.P.R. n. 633 del 26.10.1972 e successive modifiche ed integrazioni.

Compensi lordi per collaborazione: euro 1.000,00

Ritenuta d'acconto IRPEF (20%): euro 200,00

Netto percepito euro 800,00

Luogo, data, firma

