



Consiglio regionale della Calabria

DOSSIER

PL n. 133/10

di iniziativa del Consigliere A. SCALZO, S. ROMEO recante:

"Istituzione dei Cantieri Scuola Lavoro"

relatore: M. MIRABELLO;

DATI DELL'ITER

NUMERO DEL REGISTRO DEI PROVVEDIMENTI	
DATA DI PRESENTAZIONE ALLA SEGRETERIA DELL'ASSEMBLEA	31/3/2016
DATA DI ASSEGNAZIONE ALLA COMMISSIONE	31/3/2016
COMUNICAZIONE IN CONSIGLIO	31/3/2016
SEDE	MERITO
PARERE PREVISTO	Il Comm.
NUMERO ARTICOLI	

ultimo aggiornamento: 28/04/2016

Testo del Provvedimento

P. L. 133/10[^] - Testo pag. 3
Istituzione dei Cantieri Scuola Lavoro

Normativa citata

D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 - Titoli V-VI-VII pag. 14
Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

L. 12 marzo 1999, n. 68 pag. 32
Norme per il diritto al lavoro dei disabili

L. 6 agosto 1975, n. 418 pag. 48
Modifiche e integrazioni della legge 2 aprile 1968, n. 424, in materia di cantieri di lavoro e di rimboschimento e sistemazione montana

L. R. Calabria 19 febbraio 2001, n. 5 pag. 51
Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l'impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469



Consiglio Regionale della Calabria

PROPOSTA DI LEGGE

3^A COMM. CONSILIARE

N.ro 133/X¹

2^A COMM. CONSILIARE

**Proposta di legge di iniziativa dei Consiglieri regionali
Antonio Scalzo, Sebastiano Romeo recante:**

“Istituzione dei Cantieri Scuola Lavoro”

Consiglio Regionale della Calabria

PROTOCOLLO GENERALE

Prot. n. 13696 del 31/3/2016

Classificazione 2.5

Proposta di legge n./2016

Relazione

13696 31/3/2016
2.5

L'Italia sta attraversando un periodo di grande disoccupazione con punte che si attestano ad oltre il 20%. In questa fase di recessione la Calabria, come altre regioni del Mezzogiorno, è fortemente penalizzata e deve aprire nuovi spazi per l'occupabilità. Occorre un impegno più forte e responsabile per dare risposta, attraverso politiche attive del lavoro, all'attuale e difficile periodo di crisi e che va sostenuto al fine di allargare l'ambito dell'inclusione sociale così come, d'altra parte, impone "Europa 2020". La lunga crisi della mancanza di lavoro si riflette in modo penalizzante sul sistema della coesione sociale e sulla nascita di nuove famiglie. La drammatica e annosa disoccupazione impone anche la nascita di proposte e risposte di politiche del lavoro, ancorché "temporanee e straordinarie" per rimuovere gli ostacoli stagnanti che impediscono l'ingresso sul mercato del lavoro dei lavoratori disoccupati, con contratti a tempo determinato o dei lavoratori sospesi dal lavoro a causa di processi di crisi o di ristrutturazione aziendali e deisoggetti appartenenti alle fasce deboli. D'altra parte la proposta è in linea anche con le scelte dell'UE che interviene per tentare di aiutare i 12 milioni e oltre di disoccupati di lunga durata a rientrare nel mondo del lavoro. Nella UE, 12 milioni di persone sono disoccupate da più di un anno. Si è consapevoli che per i disoccupati di lunga durata è spesso difficile riuscire a rientrare nel mercato del lavoro. Da qui nasce la proposta raccomandazione del Consiglio che prevede suggerimenti affinché tutte le persone in cerca di lavoro, disoccupate da più di 12 mesi, siano oggetto di un esame individuale e di un accordo di integrazione nel posto di lavoro che offre loro un piano concreto e personalizzato per tornare al lavoro prima di raggiungere i 18 mesi di disoccupazione. La Regione Calabria, se approvata la legge sui Cantieri Scuola Lavoro, potrebbe avviare e finanziare progetti ed interventi straordinari per la esecuzione o manutenzione straordinaria di opere di pubblica utilità appartenenti agli Enti locali (realizzare servizi di notevole importanza sociale nei settori: dell'ambiente, dei beni culturali, del decoro urbano, del turismo o altri servizi pubblici o per realizzare la manutenzione del patrimonio pubblico, aree verdi, manutenzione e assetto stradale). Attraverso Cantieri scuola lavoro progettati per gruppi di lavoratori, massimo 15, e guidati da professionisti (ingegneri, architetti, agronomi, geometri, esperti in materie ambientali e della gestione del territorio). Lavori urgenti che le Amministrazioni comunali in particolare hanno difficoltà a realizzare per mancanza di fondi. Tutti lavori, pertanto, che renderebbero il territorio calabrese accettabile e tutelabile prima

di tutto dal punto di vista dell'assetto idrogeologico, ambito questo in continua emergenza. Attraverso la manutenzione dei beni culturali e dei servizi per il turismo si rafforzerebbe l'attrattività del nostro territorio ed il rilancio dei settori, con conseguenti ricadute dal lato dell'occupazione. Bisogna tenere nella urgente e dovuta considerazione che vi sono centinaia di comuni delle aree interne di straordinario valore storico, architettonico e culturale, a rischio spopolamento, che assistono al degrado per mancanza di politiche di piccoli interventi di manutenzione nei vari ambiti.

Relazione Tecnico Finanziaria ex art. 39 dello Statuto

La proposta di legge si pone l'obiettivo di contrastare il fenomeno diffuso della disoccupazione e della inoccupazione in Calabria. I fruitori dell'iniziativa sono indicati all'articolo 4 e si ricollegano ai soggetti disoccupati e inoccupati, quantificati nella Regione Calabria in circa 205 mila unità.

Gli articoli che presentano un impatto finanziario sono il 3 che disciplina i progetti di realizzazione di opere pubbliche e la fornitura di servizi di utilità collettiva, ed il 6 che prevede la corresponsione di un'indennità giornaliera ai soggetti impiegati nei Cantieri Scuola - Lavoro.

Dall'analisi condotta su alcuni progetti di cantieri scuola lavoro attivati da alcune regioni italiane che hanno disciplinato la materia con apposita legge regionale (in particolare la Liguria) si può stimare un costo medio per progetto pari ad euro 130.000. Ipotizzando la realizzazione di 15 progetti CSL - 3 in ciascuna della 5 province calabresi, promossi dai soggetti di cui all'articolo 3 - il costo complessivo dei progetti è pari ad euro 1.950.000.

L'articolo 6 precisa che gli oneri finanziari sono a carico degli enti utilizzatori; tuttavia, prevede la facoltà di intervento della stessa Regione, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, con l'erogazione di incentivi a seguito della definizione di un Piano annuale di azione.

Ai fini della quantificazione degli oneri, considerato che il costo del progetto rimane a carico dell'ente utilizzatore, si è utilizzato come parametro di riferimento l'indennità giornaliera corrisposta dalla Regione Liguria e dalla Regione Piemonte al fine di quantificare il costo del trattamento indennitario per i soggetti coinvolti nei Cantieri Scuola Lavoro. Sapendo che:

- da una media dei parametri sopra indicati si ricava un'indennità giornaliera pari ad euro 35 euro per lavoratore impiegato nel progetto;
- per ciascun progetto CSL saranno coinvolte massimo 15 persone;
- si ipotizza una durata di attività lavorativa in 20 ore settimanali;
- un progetto ha una durata massima di 12 mesi;
- è possibile ipotizzare la realizzazione di n. 3 progetti per territorio provinciale da parte dei soggetti all'uopo deputati ai sensi dell'articolo 3

si stima un costo del lavoro complessivo dei progetti per euro 1.890.000.

Ipotizzando un cofinanziamento regionale pari al 70 per cento del costo complessivo per i progetti di cui all'articolo 3 e un cofinanziamento pari al 30 per cento per le attività di cui all'articolo 6, gli oneri finanziari per l'esercizio finanziario 2016 sono valutati in euro 1.932.000 (dato dal 70 % di 1.950.000 € + 30% di 1.890.000 €).

Considerata la rilevante portata economico – sociale derivante dalla presente legge ed al fine di velocizzare la spesa delle risorse comunitarie della programmazione 2014 – 2020, la copertura finanziaria della presente legge è assicurata mediante i fondi disponibili sul Por 2014 – 2020. In particolare, per i progetti di cui all'articolo 3 si attinge dalle risorse del Por FESR, per quanto compatibili, allocate in differenti Assi Prioritari, in funzione delle caratteristiche degli interventi strutturali da realizzare in vari settori di notevole importanza sociale (ambiente, cultura, turismo, urbanistica, manutenzione patrimonio pubblico, ecc).

Con riferimento agli oneri di cui all'articolo 6, la copertura finanziaria può essere congruamente assicurata con le risorse di cui all'Asse 10 – obiettivo specifico 9.2 “Incremento dell'occupabilità della partecipazione al mercato del lavoro” del Por Calabria FSE 2014 – 2020, per quanto compatibili con gli interventi menzionati

nell'articolo 6. In entrambi i casi, non si generano nuovi o maggiori oneri finanziari diretti sul bilancio regionale 2016 – 2018.

Per gli anni successivi, con la definizione del Piano di azione annuale verranno individuate le modalità di copertura a valere sulla programmazione comunitaria per il periodo 2014 – 2020 (Fondi FESR e Fondi FSE).

Da ultimo, per completezza di esposizione, si specifica che l'importo delle indennità giornaliere dei lavoratori coinvolti nei progetti, gli ambiti di intervento territoriale dei progetti, i criteri di selezione dei progetti, l'eventuale importo di finanziamento regionale nonché i criteri e le modalità di riparto delle agevolazioni regionali saranno meglio dettagliati nel Piano regionale di cui all'articolo 7.

Quadro di riepilogo analisi economico finanziaria

(allegato a margine della relazione tecnico finanziaria art. 39 Statuto Regione Calabria)

La tabella 1 è utilizzata per individuare e classificare la spesa indotte dall'attuazione del provvedimento.

Nella colonna 1 va indicato l'articolo del testo che produce un impatto finanziario in termini di spesa o minore entrata

Nella colonna 2 si descrive con precisione la spesa

Nella colonna 3 si specifica la natura economica della spesa: C "spesa corrente", I "spesa d'investimento"

Nella Colonna 4 si individua il carattere temporale della spesa: A "annuale, P "Pluriennale".

Nella colonna 5 si indica l'ammontare previsto della spesa corrispondente.

Tab. 1 - Oneri finanziari:

Articolo	Descrizione spese	Tipologia I o C	Carattere Temporale A o P	Importo *
3	Progetti di Cantieri Scuola Lavoro	I	P	1.365.000 €
6	Trattamento economico lavoratori	C	A	567.000 €

* L'importo è riferito alla quota di cofinanziamento regionale per come meglio esplicitato nella relazione tecnico – finanziaria.

Criteri di quantificazione degli oneri finanziari

Vanno esplicitati i criteri utilizzati per la quantificazione della spesa corrispondente. A titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano possibili criteri da specificare:

- **esatta determinazione:** indennità Garante fissata al 30% dell'indennità percepita dal Consigliere regionale.
- **stima parametrica:** rimborso spese vive documentate per partecipazione ad organi. Individuazione di un numero medio di sedute ed applicazione di un parametro di costo desunto dal funzionamento di organi similari;
- **tetto di spesa:** individuazione di un limite massimo di risorse disponibili accompagnata da indicazione nel testo della proposta dei criteri di accesso e di selezione dei potenziali fruitori;
- **mancata indicazione:** specificare le ragioni per cui si ritiene che gli oneri non sia determinati ed indeterminabili.

Si rinvia a quanto meglio esplicitato nella relazione finanziaria.

Tab. 2 Copertura finanziaria:

Indicare nella Tabella 2 il Programma e/o capitolo di copertura degli oneri finanziari indicate nella tabella 1.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si individuano come possibili coperture:

- l'utilizzo di accantonamenti a fondi speciali di parte corrente e/o di parte capitale;
- riduzione di precedenti autorizzazioni legislative di spesa;
- nuovi o maggiori entrate;
- imputazione esatta al Programma inerente e coerente con la spesa prevista
- altre forme di copertura

La copertura finanziaria degli interventi di cui alla presente legge, pari ad euro 1.932.000 annui a decorrere dal 2016, è assicurata per euro 1.365.000 € mediante le risorse comunitarie del Por FESR 2014-2020 per quanto attiene ai progetti di cui all'articolo 3, e per euro 567.000 mediante i fondi disponibili sull'Asse 10 – obiettivo specifico 9.2 del Por Calabria FSE 2014 – 2020, per gli oneri di cui all'articolo 6, nel rispetto dei criteri e delle modalità di riparto dettagliate nel Piano regionale di cui all'articolo 7. In ogni caso, dalle disposizioni in esame non derivano nuovi o maggiori oneri finanziari diretti sul bilancio regionale per il triennio 2016-2018.

Antonio Scalzo

Sebastiano Romeo

Art. 1

(Finalità della legge)

1. La Regione Calabria, nell'ambito di politiche attive dirette a favorire l'inserimento o il reinserimento lavorativo di coloro che versano in condizioni di svantaggio nel mercato del lavoro, inoccupati, disoccupati al fine di ridurre i rischi di emarginazione e di esclusione sociale e consentire interventi eccezionali nella attuale situazione di grave crisi occupazionale, con la presente legge disciplina, nell'ambito delle competenze trasferite dallo Stato alle regioni in materia di mercato del lavoro, l'istituzione dei " Cantieri scuola lavoro ".
2. L'attuazione avviene attraverso l'utilizzo temporaneo e straordinario da parte degli Enti locali, di lavoratori disoccupati / inoccupati in cantieri di lavoro per la realizzazione di opere e servizi di pubblica utilità.

Art. 2

(Definizione)

1. Si definiscono Cantieri Scuola Lavoro i progetti che hanno per oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi di utilità collettiva, mediante l'utilizzo di categorie svantaggiate di lavoratori così come individuati dal successivo articolo 4.

Art. 3

(Soggetti promotori di cantieri scuola lavoro)

1. I progetti di cui alla presente legge possono essere promossi dai seguenti soggetti promotori
 - a) Comuni, Associazioni e le Unioni di comuni ;
 - b) le Istituzioni Universitarie;

- c) gli Enti pubblici non economici regionali e locali ivi comprese le aziende sanitarie ed ospedaliere della Regione;
 - e) le Cooperative sociali e loro consorzi, le Associazioni di promozione sociale, operanti nel territorio della Regione.
2. I progetti promossi dalle cooperative sociali, loro consorzi, le associazioni di promozione sociale, possono essere approvati quando ricorrano le seguenti condizioni:
- a) l'attività della cooperativa o delle cooperative facenti parte del consorzio, deve essere stata avviata da almeno due anni;
 - b) il numero dei soggetti da impegnare non deve eccedere il 30 per cento o il 15 per cento dei lavoratori, dipendenti o soci;
 - c) non devono essere state effettuate riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti la presentazione del progetto di cantieri scuola lavoro;

Art. 4

(Beneficiari degli interventi di cantieri scuola lavoro)

1. Gli interventi previsti dalla presente legge sono rivolti ai seguenti soggetti aventi residenza o domicilio sul territorio regionale:
 - a) persone prive di occupazione in cerca di lavoro;
 - b) licenziati che usufruiscono o meno di ammortizzatori sociali;
 - c) dipendenti sospesi dal lavoro per crisi o ristrutturazioni aziendali;
 - d) lavoratori assunti con contratti a tempo determinato;
 - e) lavoratori assunti con le tipologie contrattuali di cui al D.lgs. n. 276/2003;
2. Gli interventi sono rivolti con titolo di preferenza alle persone disabili di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) e alle persone in stato di svantaggio sociale per come previsto dalla normativa nazionale e comunitaria.

3. La durata del progetto Cantiere Scuola Lavoro è di sei mesi, massimo 12 mesi, rinnovabile una sola volta di ulteriori sei mesi e solo in casi eccezionali e motivati da parte dell'Ente. In nessun caso può essere superato tale periodo di diciotto mesi (come da accordo sottoscritto tra l'Ente e le Organizzazioni sindacali, tenuto conto delle direttive della Commissione Regionale Tripartita (di cui all'art. 6 L.R. n. 5 del 19.2.2001, art. 4 laddove viene detto che la stessa "assume compiti di iniziativa e coordinamento al fine di promuovere intese tra le parti sociali per favorire l'impiego dei disoccupati ed inoccupati in attività lavorative e formative"), atteso che trattasi di impiego temporaneo e straordinario di lavoratori inoccupati e disoccupati in cantieri di lavoro di Enti Locali.

4. Per la durata del progetto i lavoratori in esso impiegati mantengono la figura giuridica di disoccupati e la iscrizione al Centro per l'Impiego.

Art. 5

(Interventi di politica attiva)

1. L'intervento Cantieri Scuola Lavoro in Calabria prevede azioni di politica attiva del lavoro attraverso la partecipazione del soggetto destinatario ad attività di riqualificazione ed orientamento professionale volte al suo inserimento o reinserimento lavorativo o al potenziamento delle competenze al fine di una migliore collocazione nel mercato del lavoro.
2. A conclusione delle attività svolte nei CSL la Regione, su richiesta dell'Ente responsabile del Cantiere, rilascerà attestazione-validazione delle competenze acquisite;

Art. 6

(Trattamento economico dei lavoratori)

1. Ai lavoratori partecipanti ai cantieri di lavoro, gli Enti gestori corrispondono una indennità giornaliera nella misura stabilita nel Piano di azione regionale.
2. Il trattamento assicurativo spetta a tutti i lavoratori avviati ai cantieri, mentre quello previdenziale assistenziale è dovuto alle sole persone prive di occupazione. A tali trattamenti si applicano inoltre le disposizioni della legge 6 agosto 1975, n. 418 (Modifiche e integrazioni della legge 2 aprile 1968, n. 424, in materia di cantieri di lavoro e di rimboschimento sistemazione montana).

Art. 7

(Disposizioni attuative)

1. Gli oneri finanziari per le iniziative di cui alla presente legge sono a carico degli Enti utilizzatori. La Regione può, nei limiti degli stanziamenti annuali di bilancio, partecipare finanziariamente ai progetti da essa autorizzati. Il finanziamento è revocato qualora non venga utilizzato in conformità alle finalità del progetto ovvero non siano rispettate le disposizioni di cui al presente articolo
2. Il Piano d'Azione Regionale definisce:
 - a) gli ambiti territoriali ed i settori prioritari d'intervento;
 - b) le risorse destinate ai progetti;
 - c) l'entità delle indennità giornaliere da corrispondere alle persone avviate ai cantieri, eventualmente differenziate per categoria di appartenenza;
 - d) la quota dell'eventuale partecipazione finanziaria della Regione;
 - e) la ripartizione tra le Amministrazioni degli oneri finanziari per il pagamento dei trattamenti.

Art. 8

(Causa di revoca del finanziamento concesso e di recupero delle somme eventuale già liquidate)

1. L'autorizzazione e il finanziamento eventualmente concesso dalla Regione, sono revocati qualora non vengano rispettate le finalità del progetto.

Qualora sia accertato un utilizzo delle somme liquidate diverso da quello per il quale tali somme erano state autorizzate o erogate, l'Ente erogatore procederà al loro recupero.

Art. 9

(Modalità di verifica, controllo e certificazione della stato di avanzamento del progetto)

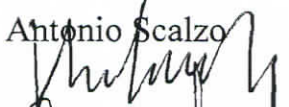
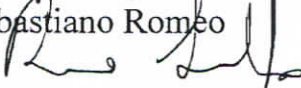
1. La Regione effettua attività di controllo e possono richiedere ogni documentazione concernente l'attuazione dei progetti da esse autorizzati nonché impartire eventuali disposizioni organizzative.

Art. 10

(Norma finanziaria)

1. Dall'attuazione della presente legge non derivano nuovi o maggiori oneri finanziari a carico del bilancio regionale.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, quantificati in euro 1.932.000 annui a decorrere dal 2016, si provvede per euro 1.365.000,00 con le risorse comunitarie del Por FESR 2014-2020, e per euro 567.000,00 mediante i fondi disponibili sull'Asse 10 – obiettivo specifico 9.2 del Por Calabria FSE 2014 – 2020, per quanto compatibili e, comunque, nel rispetto dei criteri e delle modalità di riparto definiti nel Piano regionale di cui all'articolo 7.

Antonio Scalzo

Sebastiano Romeo


Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 – Titoli V-VI-VII**Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30**

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 235 del 9 ottobre 2003 - Supplemento Ordinario n. 159

Titolo V
TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

Capo I
LAVORO INTERMITTENTE

Art. 33.
Definizione e tipologie

1. Il contratto di lavoro intermittente e' il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.

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

Art. 34.
Casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

2. In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 35.

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente e' stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

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

3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro e' altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 36.

Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente e' stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità e' stabilita dai contratti collettivi e comunque non e' inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

3. L'indennità di disponibilità e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore e' tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto,

nonche' un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

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

Art. 37.

Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonche' nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 e' corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

2. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Art. 38.

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente e' riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonche' delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non e' titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati ne' matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36.

Art. 39.

Computo del lavoratore intermittente

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

Art. 40.

Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione

dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.

Capo II

LAVORO RIPARTITO

Art. 41.

Definizione e vincolo di solidarietà

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.

Art. 42.

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;

b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.

Art. 43.

Disciplina applicabile

1. La regolamentazione del lavoro ripartito e' demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.

2. In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Art. 44.

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati e' riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonche' delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.

3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Art. 45.

Disposizioni previdenziali

1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Capo III

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 46.

Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni

1. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 2, la lettera a) e' sostituita dalla seguente: «a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;»;

b) all'articolo 1, il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali

stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.»;

c) all'articolo 1, il comma 4 e' sostituito dal seguente: «Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.»;

d) all'articolo 3, il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.»;

e) all'articolo 3, il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonche' le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.»;

f) all'articolo 3, il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;

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

h) all'articolo 3, il comma 5 e' sostituito dal seguente: «5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, e' consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.»;

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

j) all'articolo 3, il comma 7 e' sostituito dal seguente: «7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono: 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa; 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa; 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.»;

k) all'articolo 3, il comma 8 e' sostituito dal seguente: «8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonche' di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonche' il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.»;

l) all'articolo 3, il comma 9 e' sostituito dal seguente:

«9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;

m) all'articolo 3, il comma 10 e' sostituito dal seguente:
«10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 e' possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.»;

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

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

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

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

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

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

q) l'articolo 7 e' soppresso;

r) all'articolo 8, il comma 2 e' sostituito dal seguente:
«L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, e' fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere, risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti

collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.»;

s) all'articolo 8, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:
«2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.»;

t) dopo l'articolo 12 e' aggiunto, in fine, il seguente:
«Art. 12-bis (*Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale*). - 1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.».

Titolo VI APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO

Capo I APPRENDISTATO

Art. 47.

Definizione, tipologie e limiti quantitativi

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato e' definito secondo le seguenti tipologie:

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

2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

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

Art. 48.

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed e' finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto e' determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonche' 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 e' disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonche' 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 e' rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
- c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;
- d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Art. 49.

Apprendistato professionalizzante

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.

4. Il contratto di apprendistato professionalizzante e' disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonche' della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;
- d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3.
- e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

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

- a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Art. 50.

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonche' per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e' rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Art. 51.

Crediti formativi

1. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

2. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le regioni e le province autonome definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato-regioni-autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31 maggio 2001.

Art. 52.

Repertorio delle professioni

1. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali e' istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.

Art. 53.

Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali

1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali e' finalizzato il contratto.

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

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro e' tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

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

Capo II

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 54.

Definizione e campo di applicazione

1. Il contratto di inserimento e' un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

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

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;

b) gruppi di imprese;

c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;

d) fondazioni;

e) enti di ricerca, pubblici e privati;

f) organizzazioni e associazioni di categoria.

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

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

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

Art. 55.

Progetto individuale di inserimento

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento e' la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

2. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.

3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei

lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.

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

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro e' tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

Art. 56.

Forma

1. Il contratto di inserimento e' 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 e' nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Art. 57.

Durata

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

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

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

Art. 58.

Disciplina del rapporto di lavoro

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art. 59.

Incentivi economici e normativi

1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni

corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali e' preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

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

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere *b), c), d), e)* ed *f)*.

Art. 60.

Tirocini estivi di orientamento

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

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

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

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

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

Titolo VII

TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

Capo I

LAVORO A PROGETTO E LAVORO OCCASIONALE

Art. 61.

Definizione e campo di applicazione

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

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

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonche' i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonche' coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

Art. 62.

F o r m a

1. Il contratto di lavoro a progetto e' 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, nonche' i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Art. 63.

Corrispettivo

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Art. 64.

Obbligo di riservatezza

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

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

Art. 65.

Invenzioni del collaboratore a progetto

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-*bis* della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

Art. 66.

Altri diritti del collaboratore a progetto

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 71 del 26 marzo 2001.

Art. 67.

Estinzione del contratto e preavviso

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Art. 68.

Rinunzie e transazioni

1. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo V del presente decreto legislativo.

Art. 69.

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto,

programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Capo II

PRESTAZIONI OCCASIONALI DI TIPO ACCESSORIO RESE DA PARTICOLARI SOGGETTI

Art. 70.

Definizione e campo di applicazione

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:

- a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- b) dell'insegnamento privato supplementare;
- c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare.

Art. 71.

Prestatori di lavoro accessorio

1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

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

2. I soggetti di cui al comma 1, interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati di cui all'articolo 7. A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

Art. 72.

Disciplina del lavoro accessorio

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro.

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

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

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

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

Art. 73.

Coordinamento informativo a fini previdenziali

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

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

Art. 74.

Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro

1. Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

Legge 12 marzo 1999, n. 68*"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"**(Pubblicata nel Supplemento Ordinario n. 57/L alla Gazzetta Ufficiale 23 marzo 1999)*

con le modifiche apportate dalla

Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro)

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita

**CAPO I
DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI****Articolo 1.
(Collocamento dei disabili)**

1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:

a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di *handicap* intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità;

b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;

c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;

d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

2. Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alle leggi 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni, 28 luglio 1960, n. 778, 5 marzo 1965, n. 155, 11 aprile 1967, n. 231, 3 giugno 1971, n. 397, e 29 marzo 1985, n. 113, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alle leggi 21 luglio 1961, n. 686, e 19 maggio 1971, n. 403, le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'articolo 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270. Per

l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308.

4. L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante. (1)

5. In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL.

6. Per i soggetti di cui al comma 1, lettera d), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

(1) L'atto di indirizzo è stato approvato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000

Articolo 2. (Collocamento mirato)

1. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

Articolo 3. (Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva)

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni.
3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.
4. Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.
5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.
6. Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.
7. Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686, e successive modificazioni, nonché della legge 29 marzo 1985, n. 113, e della legge 11 gennaio 1994, n. 29.

Articolo 4. (Criteri di computo della quota di riserva)

1. ~~Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti i lavoratori occupati ai sensi della presente legge ovvero con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti.~~ **Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore.** Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108. **(Legge n. 92/2012)**
2. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.
3. I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità alla disciplina di cui all'articolo 11,

secondo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il telelavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981, n. 738, si applicano anche al personale militare e della protezione civile.

6. Qualora si renda necessaria, ai fini dell'inserimento mirato, una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare, con oneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l'assunzione oppure affidarne lo svolgimento, mediante convenzioni, alle associazioni nazionali di promozione, tutela e rappresentanza, di cui all'articolo 115 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e successive modificazioni, che abbiano le adeguate competenze tecniche, risorse e disponibilità, agli istituti di formazione che di tali associazioni siano emanazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, nonché ai soggetti di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai fini del finanziamento delle attività di riqualificazione professionale e della corrispondente assistenza economica ai mutilati ed invalidi del lavoro, l'addizionale di cui al primo comma dell'articolo 181 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, detratte le spese per l'assegno di incollocabilità previsto dall'articolo 180 dello stesso testo unico, per l'assegno speciale di cui alla legge 5 maggio 1976, n. 248, e per il fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 62 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è attribuita alle regioni, secondo parametri predisposti dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, di seguito denominata "Conferenza unificata".

Articolo 5. (Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi)

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la Conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.

2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente

adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. **Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. (Legge n. 92/2012)**

3. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di lire 25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentita la Conferenza unificata e sentite altresì le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il loro parere con le modalità di cui al comma 1, sono disciplinati i procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione.

5. In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi di cui al presente articolo, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua. La riscossione è disciplinata secondo i criteri previsti al comma 7.

6. Gli importi dei contributi e della maggiorazione di cui al presente articolo sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata.

7. Le regioni, entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, determinano i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14, delle somme di cui al presente articolo.

8. Gli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 devono essere rispettati a livello nazionale. Ai fini del rispetto degli obblighi ivi previsti, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia. (2)

8-bis. I datori di lavoro privati che si avvalgono della facoltà di cui al comma 8 trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6, dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo. (3)

8-ter. I datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.(3)

8-quater. Sono o restano abrogate tutte le norme incompatibili con le disposizioni di cui ai commi 8, 8-bis e 8-ter. (3)

8-quinquies. Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di cui all'articolo 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da emanare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo. (Legge n. 92/2012)

(2) Comma così sostituito dall'articolo 9, comma 1 della Legge 14 settembre 2011, n. 148

(3) Comma aggiunto dall'articolo 9, comma 1 della Legge 14 settembre 2011, n. 148

CAPO II SERVIZI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Articolo 6. (Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili e modifiche al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469)

1. Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominati "uffici competenti", provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato. **I medesimi organismi sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di cui all'articolo 3, nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti.** (Legge n. 92/2012)

2. All'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: "maggiormente rappresentative" sono sostituite dalle seguenti: "comparativamente più rappresentative";

b) sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Nell'ambito di tale organismo è previsto un comitato tecnico composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto, con particolare riferimento alla materia delle inabilità, con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa per il funzionamento della commissione di cui al comma 1".

CAPO III AVVIAMENTO AL LAVORO

Articolo 7. (Modalità delle assunzioni obbligatorie)

1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11. Le richieste sono nominative per:

a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;

b) il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

2. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 della presente legge. Per le assunzioni di cui all'articolo 36, comma 1, lettera a), del predetto decreto legislativo n. 29 del 1993, e successive modificazioni, i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della presente legge hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

3. La Banca d'Italia e l'Ufficio italiano dei cambi, che esercitano le funzioni di vigilanza sul sistema creditizio e in materia valutaria, procedono alle assunzioni di cui alla presente legge mediante pubblica selezione, effettuata anche su base nazionale.

Articolo 8. (Elenchi e graduatorie)

1. Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti; per ogni persona, l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedono al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.

2. Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici e vengono formati applicando i criteri di cui al comma 4. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

3. Gli elenchi e le schede di cui ai commi 1 e 2 sono formati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni.

4. Le regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria di cui al comma 2 sulla base dei criteri indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4.

5. I lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda.

Articolo 9. (Richieste di avviamento)

1. I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

2. In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'articolo 12.

3. La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro.

4. I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13.

5. Gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori.

6. I datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata, stabilisce con proprio decreto, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, la periodicità dell'invio dei prospetti e può altresì disporre che i prospetti contengano altre informazioni utili per l'applicazione della disciplina delle assunzioni obbligatorie. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico.

7. Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa di cui all'articolo 11, comma 4, della presente legge.

8. Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido ai sensi del presente articolo, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria. (2)

(2) si veda su tale argomento il Decreto del ministro del lavoro del 22 novembre 1999

Articolo 10. (Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti)

1. Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

2. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.
3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.
4. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.
5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.
6. La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle predette liste.

CAPO IV CONVENZIONI E INCENTIVI

Articolo 11. (Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa)

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.
2. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
3. La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge.
4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di

inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

5. Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali 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, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge.

6. L'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del comma 6 dell'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

7. Oltre a quanto previsto al comma 2, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

Art. 12.

(Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative)

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12-bis, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, le imprese sociali di cui al decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, nonché con i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, di seguito denominati soggetti ospitanti, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- b) computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);
- c) impiego del disabile presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
- d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:
 - 1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;

- 2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;
- 3) la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.
3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.
4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili. (3)

(3) Articolo così sostituito dal comma 37 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247

**Art. 12-bis.
(Convenzioni di inserimento lavorativo).**

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12 gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), di seguito denominati soggetti conferenti, e i soggetti di cui al comma 4 del presente articolo, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Sono fatte salve le convenzioni in essere ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
2. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), con arrotondamento all'unità più vicina.
3. Requisiti per la stipula della convenzione sono:
 - a) individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
 - b) durata non inferiore a tre anni;
 - c) determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;
 - d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.
4. Possono stipulare le convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e loro consorzi; le imprese sociali di cui all'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155; i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1. Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) non avere in corso procedure concorsuali;
 - b) essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;
 - c) essere dotati di locali idonei;
 - d) non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
 - e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.
5. Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:
 - a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
 - b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera

c); in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

6. La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata, saranno definiti modalità e criteri di attuazione di quanto previsto nel presente articolo.(4)

(4) Articolo introdotto dal comma 37 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247

Art. 13.

(Incentivi alle assunzioni).

1. Nel rispetto delle disposizioni del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, e successive modifiche e integrazioni, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee n. L 337 del 13 dicembre 2002, le regioni e le province autonome possono concedere un contributo all'assunzione, a valere sulle risorse del Fondo di cui al comma 4 e nei limiti delle disponibilità ivi indicate:

- a) nella misura non superiore al 60 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni, ovvero con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;
- b) nella misura non superiore al 25 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);
- c) in ogni caso l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore;
- d) per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

2. Possono essere ammesse ai contributi di cui al comma 1 le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto di cui al comma 4. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.

3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2.

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata, sono definiti i criteri e le modalità per

la ripartizione delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, e successive modifiche e integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

8. Le regioni e le province autonome disciplinano, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto di cui al comma 5, i procedimenti per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

9. Le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10 del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, comunicano annualmente, con relazione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo di cui al comma 4 e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro.

10. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste. (5)

(5) Articolo così sostituito dal comma 37 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247

Articolo 14.

(Fondo regionale per l'occupazione dei disabili)

1. Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di seguito denominato "Fondo", da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

2. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.

3. Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

4. Il Fondo eroga:

a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;

b) contributi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'articolo 13, comma 1, lettera c);

c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

CAPO V

SANZIONI E DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Articolo 15.

(Sanzioni)

1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

2. Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali

del lavoro e i relativi introiti sono destinati al Fondo di cui all'articolo 14.

3. Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge, si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

4. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a lire 100.000 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

5. Le somme di cui ai commi 1 e 4 sono adeguate ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Articolo 16. (Concorsi presso le pubbliche amministrazioni)

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 3, comma 4, e 5, comma 1, i disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

2. I disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche se non versino in stato di disoccupazione e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

3. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego.

Articolo 17. (Obbligo di certificazione)

1. Le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, pena l'esclusione (5a).

(5a) Comma così modificato dall'art. 40, comma 5, Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133

Articolo 18. (Disposizioni transitorie e finali)

1. I soggetti già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla presente legge e sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa.

2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza

dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui *status* è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1. Il regolamento di cui all'articolo 20 stabilisce le relative norme di attuazione.

3. Per un periodo di ventiquattro mesi a decorrere dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, gli invalidi del lavoro ed i soggetti di cui all'articolo 4, comma 5, che alla medesima data risultino iscritti nelle liste di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, sono avviati al lavoro dagli uffici competenti senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2. Ai medesimi soggetti si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 6.

Articolo 19. (Regioni a statuto speciale e province autonome)

1. Sono fatte salve le competenze legislative nelle materie di cui alla presente legge delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

Articolo 20. (Regolamento di esecuzione)

1. Entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sono emanate, sentita la Conferenza unificata, norme di esecuzione, aventi carattere generale, cui le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano si conformano, nell'ambito delle rispettive competenze, ai fini dell'attuazione delle disposizioni della presente legge.

Articolo 21. (Relazione al Parlamento)

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ogni due anni, entro il 30 giugno, presenta al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge, sulla base dei dati che le regioni annualmente, entro il mese di marzo, sono tenute ad inviare al Ministro stesso.

Articolo 22. (Abrogazioni)

1. Sono abrogati:

- a) la legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni;
- b) l'articolo 12 della legge 13 agosto 1980, n. 466;
- c) l'articolo 13 della legge 26 dicembre 1981, n. 763;
- d) l'articolo 9 del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79;
- e) l'articolo 9 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla

legge 11 novembre 1983, n. 638;
f) l'articolo 14 della legge 20 ottobre 1990, n. 302.

Articolo 23.
(Entrata in vigore)

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1, comma 4, 5, commi 1, 4 e 7, 6, 9, comma 6, secondo periodo, 13, comma 8, 18, comma 3, e 20 entrano in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione della presente legge nella *Gazzetta Ufficiale*.

2. Le restanti disposizioni della presente legge entrano in vigore dopo trecento giorni dalla data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

LEGGE 6 agosto 1975, n. 418**Modifiche e integrazioni della legge 2 aprile 1968, n. 424, in materia di cantieri di lavoro e di rimboschimento e sistemazione montana.**

Vigente al: 28-4-2016

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

Le disposizioni di cui all'articolo 59, ultimo comma, del decreto-legge 18 novembre 1966, n. 976, convertito, con modificazioni, nella legge 23 dicembre 1966, n. 1142, sono estese ai cantieri di lavoro, di rimboschimento e sistemazione montana previsti dalla legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni.

Ai lavoratori avviati ai cantieri di cui al precedente comma e' corrisposto a carico del Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, per ogni giornata di effettiva presenza, un assegno dell'importo di lire 3.000.

L'importo dell'assegno di cui sopra e' aumentato, ogni biennio, a decorrere dal 1° luglio 1977, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, in misura percentuale pari alle variazioni dell'indice del costo della vita calcolato dall'Istituto centrale di statistica ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria.

Ai fini previsti nel precedente comma, la variazione percentuale dell'indice del costo della vita e' determinata confrontando il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso dal trentesimo al settimo mese anteriore a quello da cui ha effetto l'aumento dell'assegno con il valore medio dell'indice in base al quale e' stato effettuato il precedente aumento; in sede di prima applicazione il confronto e' effettuato con riferimento al valore medio dell'indice relativo al periodo dal 1° gennaio 1975 al 31 dicembre 1976.

Per i lavoratori di cui al comma secondo i periodi di lavoro prestati nei cantieri sono esclusi dal computo del periodo massimo stabilito per la corresponsione delle prestazioni contro la disoccupazione involontaria.

Art. 2.

La tutela previdenziale ed assistenziale e' assicurata ai lavoratori di cui all'articolo precedente mediante contributi posti a carico del Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, determinati nelle seguenti aliquote:

Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti: 10,14%;

Assicurazione contro la tubercolosi: 2,01%;

Ente nazionale per l'assistenza agli orfani dei lavoratori italiani: 0,16%;

Assegni familiari: 5%;

Assicurazione contro le malattie: assistenza assicurati: 7,50%; assistenza alle lavoratrici madri: 0,31%;

Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e contro la silicosi: 5%.

I contributi di cui al comma precedente sono versati, da parte degli enti gestori, all'INPS, all'INAM e all'INAIL, con le modalita' e nei termini previsti per il versamento dei contributi dovuti per i lavoratori agli istituti medesimi.

Le prestazioni dell'assicurazione contro le malattie sono estese ai familiari a carico per i lavoratori subordinati di cui al primo comma.

Per l'individuazione dei familiari si applicano, in conformita' della disciplina vigente per i lavoratori assicurati presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie, le norme di cui al testo unico sugli assegni familiari approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni ed integrazioni.

Gli assegni di cui all'articolo precedente sono presi a base per il calcolo dei contributi assicurativi e assistenziali e delle prestazioni previste dalla presente legge salvo quanto disposto nel comma successivo.

Le prestazioni dovute dall'INAIL, in caso di infortunio, a titolo di rendita di inabilita' e di rendita ai superstiti dei lavoratori di cui al primo comma dell'articolo 1 sono ragguagliate alla retribuzione della qualifica iniziale prevista per i lavoratori occupati nella medesima attivita' alla quale i lavoratori di cui all'articolo 1 sono addetti e comunque a retribuzione non inferiore a quella piu' bassa stabilita dal contratto collettivo di lavoro per prestatori d'opera della stessa categoria e lavorazione.

Art. 3

Oltre agli oneri di cui all'articolo 2, il Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori assume a proprio carico:

a) i contributi per il trattamento economico e le spese per la tutela previdenziale e assicurativa del capo cantiere e del vice capo cantiere assunti dall'ente gestore, nella misura rispettivamente di L. 8.000 e di L. 7.000 giornaliere, misura che potrà essere adeguata ogni biennio con le modalità di cui all'articolo 1;

b) i contributi, entro il limite di 5 unità per cantiere e di L. 4.000 pro capite per ogni giornata di effettivo lavoro, da concedersi agli enti gestori sulle spese inerenti al trattamento economico della manodopera specializzata;

c) eventuali contributi per le spese di acquisto di materiale. Tali contributi possono concedersi con provvedimento del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro il limite di 2 milioni di lire per ogni cantiere e con prevalenza in favore di enti gestori operanti nelle zone in via di sviluppo;

d) eventuali contributi, a favore di enti pubblici gestori di cantieri di lavoro e di rimboschimento e sistemazione montana entro il limite di un milione e con le modalità di cui al precedente punto

c) per spese di nolo di mezzi meccanici eventualmente occorrenti.

Art. 4.

E' abrogato l'articolo 6 della legge 2 aprile 1968, numero 424.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

LEGGE REGIONALE 19 febbraio 2001, n. 5**Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l'impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.**

(BUR n. 18 del 22 febbraio 2001)

(Testo coordinato con le modifiche e le integrazioni di cui alle LL.RR. 2 maggio 2001, n. 7, 5 ottobre 2007, n. 22 e 29 dicembre 2010, n. 34)

**TITOLO I
FINALITA' DELLA LEGGE****Art. 1
Finalità**

1. La presente legge disciplina le funzioni e i compiti della Regione e degli Enti locali in materia di collocamento, politiche attive del lavoro e promozione del lavoro e dell'occupazione, e definisce i principi ed i criteri in ordine al sistema regionale dei servizi per l'impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, in seguito denominato «decreto».

2. Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la Regione, nel rispetto dei principi delle pari opportunità fra uomini e donne, promuove e favorisce l'integrazione delle funzioni relative ai servizi per l'impiego con le politiche del lavoro, dell'orientamento scolastico e professionale, dell'istruzione anche universitaria, della ricerca, della formazione professionale, e con le politiche delle attività produttive e sociali.

3. La Regione assume il principio della collaborazione e della sussidiarietà istituzionale con Province ed Enti Locali e della concertazione con le parti sociali per la migliore realizzazione della integrazione delle funzioni di cui al comma 2, promuovendo e favorendo il raccordo, tramite anche convenzioni, con soggetti pubblici e privati aventi per finalità la qualificazione dell'offerta di lavoro e la crescita occupazionale.

**TITOLO II
ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO****Art. 2
Funzioni e compiti della Regione**

1. La Regione esercita funzioni di normazione, programmazione, indirizzo, coordinamento, vigilanza, controllo e verifica nei confronti del sistema regionale per l'impiego e nelle materie relative alle politiche attive del lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del «decreto» con l'obiettivo di incrementare l'occupazione, la nuova imprenditorialità, favorire il reinserimento lavorativo e incrementare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

2. Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 la Regione favorisce in particolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, dei soggetti disabili e svantaggiati, degli immigrati, promuove la realizzazione di nuove occasioni di lavoro autonomo, utilizza ogni mezzo tecnico ed economico-finanziario, al fine di prevenire situazioni di esubero occupazionale, attua interventi che

favoriscono la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori che necessitano di nuove opportunità di lavoro.

La Regione inoltre:

- a) elabora programmi di iniziativa regionale al fine di promuovere il lavoro, l'occupazione e la nuova imprenditorialità ;
- b) attua il programma regionale di cui al successivo articolo 15;
- c) promuove i lavori socialmente utili e i lavori di pubblica utilità, gli strumenti attivi di inserimento nel mercato del lavoro, nonché gli accordi e i contratti collettivi finalizzati alla realizzazione dei contratti di solidarietà e di emersione ;
- d) promuove i tirocini formativi e di orientamento e le borse di lavoro ;
- e) determina gli standard e pianifica il sistema regionale dei servizi per l'impiego con particolare riferimento all'impatto socio-economico ed occupazionale, all'efficacia delle politiche e dei programmi, all'efficienza dei servizi e alla qualità delle prestazioni;
- f) definisce, ai sensi della lettera f) comma 1 dell'articolo 4 del «decreto», gli indirizzi ed i criteri generali per l'individuazione da parte delle province degli ambiti territoriali di riferimento per i centri per l'impiego, tenuto conto delle proposte del Comitato di cui all'articolo 7 e della Commissione regionale di cui all'articolo 6;
- g) definisce i criteri generali e i modelli di intervento per favorire e sostenere l'omogeneità del sistema;
- h) approva nell'esercizio dei compiti di vigilanza e controllo gli atti fondamentali dell'Azienda Calabria-Lavoro e ne indirizza l'attività;
- i) sperimenta in accordo con le Province servizi innovativi per l'integrazione delle funzioni con particolare riguardo al rapporto con l'istruzione, la formazione professionale, l'orientamento scolastico e professionale e al loro collegamento con il mondo del lavoro;
- j) esercita funzioni di vigilanza e di controllo sull'espletamento delle funzioni attribuite e sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi stabiliti negli atti di programmazione;
- k) individua forme e sviluppa strumenti di stabile collaborazione con organismi, enti ed imprese costituiti all'estero da calabresi o loro discendenti.

3. Alla Regione spettano, inoltre, il raccordo con gli organismi nazionali ed il coordinamento dei rapporti con l'Unione Europea ed in particolare attua il principio della libera circolazione dei lavoratori sancita dall'art.48 del Trattato di Roma, avvalendosi della rete EURES (Servizi Europei per l'Impiego) attuata per decisione della Commissione Europea n.569 del 29.10.1993 ed incentiva l'incontro tra domanda e offerta del lavoro a vocazione comunitaria attraverso la "Stazione di lavoro" che ha sede a Reggio Calabria

Art. 3 **Funzioni e compiti delle province**

1. Le province esercitano le funzioni di programmazione di livello provinciale, amministrative e di gestione nelle materie previste dai commi 1 e 2 dell'articolo 2 del «decreto», garantendo l'integrazione con le funzioni loro attribuite o delegate in materia di orientamento e formazione professionale.

2. Le funzioni attribuite sono esercitate, nel rispetto degli atti di coordinamento e di indirizzo emanati dalla Regione, garantendo la partecipazione degli Enti Locali, il rispetto dei principi delle pari opportunità e perseguendo il metodo della concertazione con le parti sociali.

3. Le province altresì individuano, secondo le procedure di cui al successivo articolo 9, i bacini di utenza quale riferimento per i centri per l'impiego di cui al successivo articolo 11.

4. Alle Province, in particolare, vengono, conferite le funzioni e le competenze di cui all'art.6, comma 2, del «decreto».

Con delibera della Giunta regionale, sono individuate eventuali ulteriori funzioni di indirizzo politico-amministrativo e controllo, di competenza regionale.

5. Al fine di assicurare una uniformità e una migliore efficacia dei servizi per l'impiego in territori di più province caratterizzati da particolari elementi di omogeneità, le province interessate possono stipulare opportune intese per il coordinamento dei rispettivi interventi.

6. Al fine di garantire una efficace diffusione territoriale dei servizi per l'impiego, soprattutto in riferimento ai servizi informativi, le Province possono stipulare specifiche convenzioni con i Comuni, singoli o associati, ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo. del 18.8.2000 n. 267, acquisendo la garanzia del mantenimento degli standard minimi di qualità.

7. Per la erogazione dei servizi finalizzati a migliorare la qualità degli interventi connessi a specifiche esigenze locali, o a favorire l'inserimento lavorativo di soggetti in condizioni di svantaggio di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, le Province, in conformità ai criteri e agli indirizzi generali formulati dalla Commissione di cui all'articolo 8 della presente legge, possono stipulare specifiche convenzioni con qualificate strutture pubbliche o private.

8. Le Province, al fine di garantire la concertazione e la consultazione con le parti sociali istituiscono apposita Commissione Provinciale Tripartita, assicurando la partecipazione nella medesima, del consigliere di parità.

9. La Regione promuove e sostiene mediante l'assegnazione di specifiche risorse aggiuntive, la creazione di strutture specializzate per la promozione dell'integrazione tra esperienze professionali e percorsi scolastici e formativi a beneficio dei soggetti di età minore ancora vincolati all'obbligo di cui all'art.68 della legge 17 maggio 1999 n.144. A tal fine le Province istituiscono strutture specializzate locali, che operano nell'ambito dei Centri per l'impiego, dirette da esperti di comprovata competenza in materia di politiche formative e del lavoro, nominati con decreto dei Presidenti della provincia. Le province, nel rispetto della propria autonomia organizzativa, concertano con la Giunta regionale il modello organizzativo delle strutture. Tali strutture in particolare devono svolgere compiti di documentazione, ricerca studio e proposta sulle questioni relative all'integrazione tra scuola, formazione e lavoro; in particolare, essa deve monitorare, verificare ed elaborare proposte idonee atte a promuovere l'integrazione tra esperienze professionali e percorsi scolastici e formativi a beneficio dei soggetti di età minore ancora vincolati all'obbligo di cui all'art.68 della legge 17 maggio 1999, n.144.

10. Il Presidente della Giunta regionale insieme all'Assessore al lavoro e con i Presidenti delle Province, verificano annualmente lo stato di attuazione della presente legge.

Art. 4

Sistema regionale per l'impiego

1. Il sistema regionale per l'impiego è costituito dalla rete delle strutture organizzate per l'esercizio integrato delle funzioni e delle azioni attuative delle finalità di cui all'articolo 1 e per la gestione dei relativi servizi.

2. Sono definiti servizi per l'impiego tutte quelle attività di accoglienza, informazione, orientamento, collocamento, consulenza, sostegno, anche di ordine finanziario, resi dal sistema regionale per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'accesso alla formazione, la promozione della imprenditorialità e le iniziative volte allo sviluppo dell'occupazione. Nella loro gestione deve essere assicurata la parità di accesso senza discriminazioni di sesso, condizioni familiari, razza, cittadinanza, origine territoriale, opinione o affiliazione politica, religiosa o sindacale.

3. Fanno parte del sistema dei servizi per l'impiego e della sua organizzazione:

- a) i centri per l'impiego costituiti dalle province ai sensi dell'articolo 11;
- b) l'Azienda Calabria-Lavoro di cui al successivo articolo 19;
- c) la Commissione di cui al successivo articolo 6;
- d) la Commissione provinciale di cui all'articolo 8;
- e) il Comitato di cui al successivo articolo 7;
- f) il sistema informatico di cui all'articolo 28.

Art. 5

Personale, beni e mezzi finanziari per l'esercizio delle funzioni conferite

1. Le Province per l'esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti, si avvalgono delle risorse umane, finanziarie e strumentali trasferite con i provvedimenti attuativi dell'articolo 7 del «decreto».

2. Le Province subentrano in tutti i rapporti giuridici patrimoniali inerenti i beni e le risorse strumentali trasferiti dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ai sensi dell'articolo 7 del «decreto».

3. La Regione può assegnare alle province ulteriori risorse, umane e finanziarie, da destinare all'esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti.

Art. 6

Commissione regionale tripartita

1. Al fine di assicurare il concorso delle parti sociali alla determinazione delle politiche del lavoro e alla definizione delle relative scelte programmatiche e di indirizzo, è istituita la commissione regionale tripartita di seguito denominata “Commissione”.
2. Alla “Commissione”, oltre alle funzioni e competenze già svolte dalla Commissione Regionale per l’impiego ai sensi della legge 28.2.1987, n. 56 e delle norme nazionali in materia, sono attribuiti compiti di concertazione e proposta in materia di iniziative occupazionali, di orientamento, formazione e politiche attive del lavoro, nonché compiti di valutazione dei risultati rispetto alle linee programmatiche e agli indirizzi elaborati dalla Regione.
3. La Commissione in particolare formula proposte per concorrere a determinare gli indirizzi ed i criteri generali, per l’individuazione e la variazione degli ambiti territoriali di riferimento nonché per la individuazione dei bacini di utenza; formula, inoltre, proposte sui criteri e sulle modalità per la definizione delle convenzioni tra sistema pubblico e soggetti pubblici e privati finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi per l’impiego.
4. La Commissione è nominata con decreto del Presidente della Giunta regionale, sulla base delle designazioni delle organizzazioni di cui al comma successivo entro trenta giorni dalla richiesta formulata dalla Regione. Decorso tale termine la “Commissione” verrà nominata con decreto del Presidente della Giunta regionale su proposta dell’Assessore al lavoro.
5. La Commissione ha sede a Reggio Calabria e dura in carica per il periodo della legislatura regionale.
6. La Commissione è composta:
 - a) dall’Assessore regionale al Lavoro o suo delegato che presiede;
 - b) da n. 8, di cui 4 supplenti, rappresentanti delle associazioni degli industriali, dell’artigianato, delle organizzazioni delle cooperazione, dei produttori agricoli, del commercio e del turismo;
 - c) da n. 8, di cui quattro supplenti, rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti maggiormente rappresentative così come individuate nel Comitato regionale INPS;
 - d) dal consigliere di parità nominato ai sensi della legge 10 aprile 1991 n. 125;
 - e) da n. 3 Consiglieri regionali, designati dal Consiglio, di cui uno in rappresentanza delle minoranze;
 - f) dal Direttore del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale - Direzione regionale del lavoro e dal Direttore Generale dell’Azienda «Calabria Lavoro», senza diritto di voto;
 - g) dai Presidenti delle Province o dagli Assessori alle politiche del lavoro, se delegati.
7. Il funzionamento della “Commissione” è definito in apposito regolamento approvato dalla Giunta regionale.

8. Le funzioni di Segreteria e di assistenza alla “Commissione” sono esercitate dall'apposito Settore nell'ambito del competente Dipartimento regionale.

9. Ai componenti la “Commissione” è attribuita, per ciascuna seduta, una indennità giornaliera determinata dal Regolamento di cui al precedente comma 7 il cui ammontare complessivo non può essere superiore ad un milione di lire mensile, oltre al rimborso delle spese per come riconosciuto ai dirigenti regionali secondo la normativa vigente.

10. La “Commissione” si avvale per le funzioni di indirizzo e programmazione di un Comitato tecnico-scientifico formato da n. 7 esperti di cui almeno quattro donne esperte nelle politiche di genere o provenienti da diverse organizzazioni sindacali con esperienza in organismi confederali e tre proposti dall'Azienda Calabria-Lavoro. In particolare il Comitato svolge funzione consultiva e di ricerca atta a realizzare un sistema integrato di orientamento dello studio al lavoro e nel lavoro con particolare riferimento all'occupazione femminile. I componenti il comitato sono nominati dal Presidente della “Commissione”. Il Comitato nominato rimane in carica per la durata della legislatura. Ai componenti del comitato è corrisposto un compenso pari a quello percepito dai collaboratori esperti dei Consiglieri regionali.

Art. 7

Comitato di coordinamento istituzionale

1. Al fine di assicurare l'efficace coordinamento tra Regione ed Enti Locali del sistema regionale per l'impiego e l'effettiva integrazione, sul territorio, tra i servizi all'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative, è istituito un comitato di coordinamento istituzionale, di seguito denominato “Comitato”.

2. Il “Comitato” propone alla Giunta regionale gli indirizzi ed i criteri generali per l'individuazione o la variazione degli ambiti territoriali di riferimento per i centri per l'impiego, tenendo conto dei fattori di ponderazione di cui al secondo comma del successivo articolo 12 ed esprime valutazioni e proposte in merito alla qualità ed omogeneità sul territorio dei servizi resi e degli standard garantiti, nonché alla efficacia del sistema regionale dei servizi per l'impiego con particolare riguardo alla realizzazione della effettiva integrazione di cui al comma 1.

3. Il “Comitato” è composto :

a) dall'Assessore regionale al Lavoro, o suo delegato, che lo presiede;

b) dai Presidenti delle Amministrazioni provinciali o loro delegati;

c) da 5 Sindaci, o loro delegati, di cui almeno due delle Città capoluogo di provincia, designati dall'Associazione Nazionale Comuni d'Italia (ANCI) regionale;

d) da 2 Presidenti delle Comunità Montane o loro delegati, designati dall'Unione Nazionale Comunità Enti Montani (UNCHEM); e) da 3 Consiglieri regionali nominati dal Consiglio, di cui 1 in rappresentanza della minoranza.

4. Alle riunioni del Comitato possono essere invitati a partecipare il dirigente della Direzione regionale del lavoro della Calabria, esperti e rappresentanti di enti o Associazioni interessati a vario titolo alle materie oggetto della presente legge.

5. Il “Comitato”, che dura in carica per l’intera legislatura, è nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale.
6. Il “Comitato” adotta il regolamento di funzionamento che diviene esecutivo previa approvazione della Giunta regionale.
7. Il “Comitato” ha sede a Reggio Calabria e si avvale, per le funzioni di segreteria ed assistenza tecnica, del Settore istituito nell’ambito del competente Dipartimento regionale.

Art. 8

Commissione provinciale tripartita

1. Per lo svolgimento delle funzioni di cui all’art. 4 nonché di quelle esercitate dagli organi collegiali di cui al comma 2 dell’art. 6 del «Decreto» per come modificato dall’art. 6 della legge 12 marzo 1999 n° 68, le Province, nel termine di tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, provvedono alla istituzione della Commissione Provinciale Tripartita per le politiche del lavoro quale organo permanente di concertazione con le parti sociali, in particolare in materia di programmazione provinciale delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale e di organizzazione e gestione dei servizi per l’impiego. Tale Commissione, costituita secondo i principi ed i criteri di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 dell’art. 6 del «Decreto» garantisce la presenza delle parti sociali in composizione paritetica secondo quanto indicato dal precedente articolo 7 e del Consigliere provinciale di parità, ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125.
2. Le Province garantiscono, con riferimento alle funzioni relative al collocamento obbligatorio, l’integrazione delle Commissioni provinciali con i rappresentanti designati dalle categorie interessate, dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro designati rispettivamente dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e da un ispettore medico del lavoro.

Art. 9

Ambito territoriale dei centri per l’impiego

1. Le Province esercitano le funzioni ed i compiti conferiti ai sensi della presente legge, attraverso le strutture previste dai propri ordinamenti e dai Centri per l’Impiego. Entro sei mesi dall’entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale prende atto della individuazione dei bacini provinciali per l’istituzione dei Centri per l’impiego, deliberata dalle Province tenuto conto del limite minimo di abitanti previsto dall’art.4, comma 1, lettera f) del D.Lgs. 469/97. L’istituzione e la gestione dei Centri per l’impiego interprovinciali, è attuata dalle Province stesse, d’intesa fra loro.
2. Per motivate ragioni socio-geografiche le Province, possono istituire una o più sedi locali coordinate e finalizzate ad una migliore diffusione dei servizi all’impiego
3. Ogni tre anni le Province devono valutare, nell’ottica degli standard minimi di qualità, le condizioni socio-geografiche, economiche ed occupazionali per l’eventuale modificazione delle strutture sub-provinciali.

Art. 10**Istituzione, coordinamento e raccordo dei centri per l'impiego**

1. Le Province costituiscono i Centri per l'Impiego entro 30 giorni dalla pubblicazione del provvedimento della Giunta regionale di cui all'articolo 9. Decorso tale termine la Giunta esercita i poteri sostitutivi.
2. Le Province possono, regolando convenzionalmente i loro rapporti, concordare l'estensione dell'accesso a taluno dei servizi erogati in un Centro per l'impiego ad utenti di provincia diversa, qualora risiedano in comuni contigui al centro.
3. Per l'Implementazione dei servizi anche su basi interprovinciali, le Province possono avvalersi dell'assistenza tecnica dell'Azienda Calabria-Lavoro. Esse accedono alle più allargate modalità organizzative acquisendo preventivamente il parere delle commissioni provinciali interessate e quello del Comitato di cui all'articolo 7, che valuta soprattutto il profilo della adeguatezza del servizio agli standard di qualità.

Art. 11**Centri per l'impiego**

1. I centri per l'impiego, di cui al comma 1, lettera e) dell'art. 4 del «Decreto» svolgono le attività inerenti la gestione ed erogazione dei servizi connessi ai compiti attribuiti alle Province ed in particolare: a) gestione dei compiti di cui all'art. 2 comma 1 del «Decreto», afferenti il collocamento, compreso il collocamento mirato e l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché quello riferito ai lavoratori extracomunitari; b) gestione dei servizi connessi alle politiche attive del lavoro compresa l'attività di assistenza ed informazione ad esse connessa.
2. I Centri per l'Impiego inoltre, osservando gli standard qualitativi determinati a norma dell'articolo 9, erogano i seguenti servizi:
 - a) rilevazione delle opportunità formative, compresi i tirocini, e delle occasioni di lavoro;
 - b) attività di informazione ed orientamento individuale e di massa;
 - c) consulenza individuale a lavoratori e piccoli imprenditori;
 - d) compilazione e tenuta delle liste di mobilità;
 - e) preselezione funzionale all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
 - f) progettazione di percorsi di sviluppo e professionale;
 - g) orientamento personalizzato con bilancio delle competenze professionali;
 - h) diffusione dell'informazione e promozione delle agevolazioni offerte dalla normativa Statale e regionale diretta ad incentivare nuova imprenditorialità, individuale e collettiva, ed il reinserimento lavorativo.

Art. 12**Organizzazione funzionale dei centri per l'impiego**

1. Le Amministrazioni provinciali regolano l'attività di ciascun Centro per l'Impiego avvalendosi di dispositivi organizzativi idonei a soddisfare le esigenze dell'utenza secondo i principi di cui alla presente legge, che ispirano la riforma dei servizi.
2. La Giunta regionale emana direttive finalizzate alla omogeneizzazione dei comportamenti delle Amministrazioni Provinciali nei rapporti con i soggetti privati, acquisito il parere degli organismi disciplinati dagli articoli 6 e 7 della presente legge.

Art. 13**Strutture organizzative**

1. Le funzioni ed i compiti indicati nell'art. 2 nonché quelli derivanti dall'applicazione della presente legge, sono svolti dalla regione che, per quanto di competenza, si avvale :
 - a) della Commissione regionale per la concertazione con le parti sociali di cui all'art. 6;
 - b) del Comitato di Coordinamento istituzionale di cui all'art. 7;
 - c) dell'Azienda Calabria-Lavoro, di cui all'art. 19;
2. Per le finalità di cui al comma 1 la struttura organizzativa della Giunta Regionale di cui alla L.R. 13 maggio 1996 n° 7, per come modificata dall'art. 1 bis della L.R. 24 maggio 1999 n° 14, è aumentata, nei limiti numerici massimi, di un Settore, di due Servizi e di 15 uffici nell'ambito del Dipartimento "Formazione Professionale e Politiche del Lavoro". Entro 30 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale, ai sensi dei commi 5 e 6 dell'art. 3 della L.R. n° 7/1996, provvede all'adeguamento della struttura organizzativa.
3. Le funzioni ed i compiti indicati nell'art. 3 sono svolti dalle Province avvalendosi della Commissione di cui all'art. 8 e dei Centri per l'Impiego, ed assicurando, per la gestione di compiti e funzioni in materia di fasce deboli, i raccordi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 10.

Art. 14¹**Personale trasferito dallo Stato**

1. Il personale del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e del Ministero dei Beni Culturali, individuato nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri attuativo dell'art. 7, comma 6 del «Decreto», è trasferito alla Regione ed alle Province secondo la destinazione assegnata dalle tabelle del DPCM del 5.8.1999 emesso ai sensi dell'art. 7 del «Decreto».

¹ In merito si riporta qui di seguito l'art. 10 bis, comma 2 della L.R. 11 agosto 2004, n. 18:
"Il personale del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di cui alla tabella del DPCM 05.08.1999 proveniente dall'Agenzia dell'Impiego di cui all'art. 14 della L.R. 19 febbraio 2001, n. 5, è inquadrato nella dotazione organica della Giunta regionale nelle categorie corrispondenti a quelle previste nel vigente C.C.N.L. del Compartimento Regioni - Autonomie locali, con mantenimento della pregressa anzianità di servizio e della posizione retributiva già maturata. Il personale con la qualifica di esperto è inquadrato nella categoria D3, purchè in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente".

TITOLO III POLITICHE DELL'OCCUPAZIONE

Art. 15 **Programma regionale per le politiche attive del lavoro**

1. Il Consiglio Regionale assieme alle disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale, su proposta della Giunta Regionale, sentiti gli organismi di cui ai precedenti art. 6 e 7, approva il programma per le politiche dell'impiego e del lavoro, individuandone obiettivi e risorse.

2. Il programma di cui al comma precedente è l'atto di pianificazione settoriale con cui la Regione, previa consultazione con le Province, definisce e coordina le politiche in materia di servizi all'impiego e di politica attiva del lavoro favorendo l'integrazione delle funzioni ai sensi dell'articolo 1 della presente legge e assicura gli opportuni collegamenti con i piani della formazione e dell'orientamento professionale e con i corrispondenti piani afferenti le tematiche dell'istruzione e delle politiche sociali. Esso, in particolare:

- a) definisce i criteri generali e gli standard qualitativi dei servizi per l'impiego ed individua gli strumenti di valutazione;
- b) indirizza l'attività dell'Azienda Calabria-Lavoro;
- c) specifica le forme di raccordo ed integrazione tra le funzioni di mediazione di manodopera, le politiche attive del lavoro e le politiche formative;
- d) definisce le attività di analisi, studio e ricerca sul mercato del lavoro, individua gli strumenti per la loro realizzazione, ed individua le iniziative di orientamento finalizzati a prevenire la disoccupazione di lunga durata;
- e) individua le forme e le modalità di sostegno ai lavori socialmente utili, alle nuove assunzioni, alla creazione di lavoro autonomo, associato e cooperativo ed agli strumenti di politica attiva del lavoro soprattutto in riferimento al mondo giovanile e femminile;
- f) individua le risorse finanziarie, i criteri per la loro ripartizione e le quote da riservare a eventuali programmi di iniziativa regionale e/o Provinciale o ai progetti finalizzati di cui al successivo art. 16;
- g) definisce le procedure e individua gli strumenti per la valutazione della qualità e della omogeneità dei servizi per l'impiego e degli strumenti di politica attiva del lavoro;
- h) indica procedure idonee a garantire la trasparenza e la semplificazione degli atti in materia di servizi all'impiego;
- i) individua i criteri, le modalità e gli strumenti per garantire al Consiglio regionale una informazione completa sui risultati conseguiti al fine della valutazione di efficacia.

Art. 16 **Progetti finalizzati**

1. La Giunta regionale, sulla base dei criteri indicati dal programma di cui al precedente articolo 15, approva:

- a) progetti finalizzati all'incremento dell'occupazione anche in partenariato con altre Regione Italiane ed Europee;
- b) progetti finalizzati alla formazione ed all'aggiornamento professionale degli operatori in materia di politiche del lavoro della Regione, dell'Azienda Calabria-Lavoro e degli Enti locali;
- c) progetti finalizzati al reimpiego dei lavoratori espulsi dai processi produttivi ed alla trasformazione dei lavori precari e temporanei in occupazione stabile.

Art. 17 **Incentivi al reimpiego**

1. La Regione incentiva il reimpiego dei lavoratori in Cassa Integrazione Straordinaria, in Mobilità o disoccupati di lunga durata, concorrendo al finanziamento di appositi progetti gestiti dalle Province e predisposti da Enti di formazione e organismi tecnici emanazione di associazioni imprenditoriali e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, con l'assistenza della "Azienda" di cui al successivo articolo 19.

Art. 18 **Atti di programmazione provinciale**

1. Le Province, sentita la Commissione di cui al precedente articolo 8 adottano atti di programmazione delle politiche locali del lavoro, pluriennali ed annuali integrati con quelli relativi alle politiche locali della formazione professionale e dell'istruzione, in coerenza con il programma regionale di cui all'articolo 15 e con la partecipazione degli Enti locali.

TITOLO IV AZIENDA CALABRIA-LAVORO

Art. 19 **Azienda Calabria-Lavoro**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera d) del «Decreto» è istituita con sede in Reggio Calabria l'AZIENDA CALABRIA-LAVORO, di seguito denominata «AZIENDA», quale Ente pubblico economico, strumentale della Regione, dotato di personalità giuridica e di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale.

2. L'organizzazione, la dotazione organica ed il funzionamento dell'Azienda sono disciplinati dallo statuto proposto dal Direttore Generale e approvato dalla Giunta regionale.

3. L'«AZIENDA» disciplina le attività di gestione amministrativa, contabile, patrimoniale e di erogazione dei servizi con appositi regolamenti adottati dal Direttore Generale in conformità allo statuto e approvati dalla Giunta regionale.

Art. 20

Funzioni dell'Azienda

1. L'azienda esercita le funzioni e svolge le attività in conformità alla programmazione regionale ed agli indirizzi della Giunta regionale, ed opera in coordinamento con gli altri soggetti previsti nella presente legge². Esercita, altresì, le funzioni di osservatorio regionale sul mercato del Lavoro e di monitoraggio ed assistenza tecnica nelle materie di cui all'art. 2, comma 2, del «Decreto». Inoltre, in coerenza con le direttive della Giunta regionale:

a) provvede, sulla scorta dei dati rilevati, ad elaborare programmi di orientamento delle politiche attive del lavoro ed occupazionali;

b) garantisce il supporto alle strutture regionali in tema di programmazione, gestione e valutazione degli effetti delle politiche attive del lavoro;

c) fornisce, in convenzione, l'assistenza tecnica alle Province e agli organismi che esercitano funzioni e svolgono attività relative alle politiche attive del lavoro ai sensi della presente legge;

d) favorisce la qualificazione dei servizi per l'impiego, attraverso interventi di supporto metodologico, di formazione ed aggiornamento tecnico del personale adibito alle attività disciplinate dalla presente legge, nonché di ricerca, studio e documentazione;

e) assicura il supporto tecnico istruttorio agli organi regionali preposti allo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 2;

f) pubblicizza le elaborazioni statistiche condotte sui dati contenuti nel sistema regionale informatico sul lavoro, di cui al successivo art. 28, ed i risultati di ricerca e monitoraggio.

2. L'AZIENDA formula un piano annuale delle attività, che è proposto alle valutazioni della Giunta regionale, previo parere della Commissione e del Comitato di cui agli articoli 6 e 7. Predisponde, altresì, una relazione consuntiva sullo svolgimento delle attività programmate che viene sottoposto all'approvazione della Giunta regionale.

3. L'AZIENDA svolge attività di sviluppo e gestione del Sistema Informativo Lavoro regionale (SILAR) e delle banche dati dei servizi all'impiego, assicurando le connessioni con il Sistema Informativo Lavoro nazionale di cui all'art. 11 del «DECRETO», gli accessi ad altri sistemi informativi pubblici e privati, nonché l'omogeneità degli standard informativi.

4. All'AZIENDA la Giunta regionale può attribuire funzioni in materia di interventi di politica attiva del lavoro in favore delle fasce deboli, di tirocini di formazione-lavoro, nonché ulteriori funzioni ed attività di natura tecnica e strumentali alle politiche del lavoro.

5³.

6. L'AZIENDA, per la gestione dei compiti assegnati, o per innovative sperimentazioni ad alto valore o effetto occupazionale può avvalersi di specifiche professionalità esterne.

²Comma così modificato dall'art. 12, comma 2 della L.R. 5 ottobre 2007, n. 22 che ha soppresso le parole: “e concorrenzialmente sul mercato”.

³Comma abrogato dall'art. 12, comma 2 della L.R. 5 ottobre 2007, n. 22.

7. Al fine di garantire e salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori sul posto di lavoro, con particolare riferimento ai soggetti sottoposti ad attività lavorative usuranti ed a rischio, è istituito, presso l'Azienda, l'Osservatorio regionale per la salvaguardia della salute dei lavoratori e per la verifica dell'attuazione in Calabria del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626⁴.

Art. 21 Organi

1. Sono organi dell'AZIENDA:

- a) il Direttore Generale;
- b) il Collegio dei revisori dei conti.

Art. 22 Direttore generale

1. Il direttore generale è nominato dal Presidente della Giunta regionale, deve essere in possesso di laurea, di elevata professionalità e di documentata competenza nelle problematiche del lavoro, del diritto del lavoro, delle politiche del lavoro e delle organizzazioni complesse pubbliche o private.

2. L'incarico di Direttore Generale è regolato con contratto di diritto privato. Gli elementi del contratto sono stabiliti dalla Giunta regionale⁵.

3. L'incarico di Direttore Generale non è compatibile con cariche elettive, né con lo svolgimento di attività lavorative dipendente o professionale. Per i Dirigenti regionali il conferimento dell'incarico di direttore è subordinato al collocamento senza assegni per tutto il periodo dell'incarico.

4. Il Direttore Generale ha la rappresentanza legale dell'Azienda, è responsabile della gestione ed esercita tutti i poteri di amministrazione in conformità agli obiettivi programmati e gli indirizzi della Giunta regionale. In particolare provvede:

- a) all'adozione dello statuto;
- b) all'adozione del regolamento per la gestione dei servizi e degli schemi di convenzione di cui alla successiva lettera d);
- c) all'organizzazione amministrativa e alla determinazione della dotazione organica entro 60 giorni dalla nomina;
- d) alla stipula delle convenzioni per l'erogazione dei servizi;
- e) all'adozione del bilancio di previsione e del rendiconto generale annuale;
- f) all'adozione del programma annuale di attività, previo parere obbligatorio della (Commissione);

⁴Comma aggiunto dall'art. 6 ter, comma 3, della L.R. 2 maggio 2001, n. 7.

⁵Commi sostituiti dall'art. 41, comma 1 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 34.

g) alla presentazione alla Giunta regionale della relazione annuale sulle attività dell'AZIENDA, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di competenza;

h) all'assegnazione ai dirigenti degli obiettivi programmati e delle risorse umane, finanziarie e strumentali per realizzarli, nonché alla verifica dei risultati di gestione;

i) all'assunzione in ottemperanza agli indirizzi della Giunta regionale, di ogni altro provvedimento necessario per assicurare la funzionalità dell'AZIENDA e l'integrazione con gli altri soggetti che, ai sensi della presente legge, esercitano funzioni inerenti le politiche attive del lavoro;

l) a proporre i componenti del Comitato tecnico-scientifico di cui al precedente art. 6.

5. Il direttore generale presenta alla Giunta regionale, in allegato al rendiconto annuale, una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente e sui risultati conseguiti, anche in termini finanziari. La Giunta regionale, a sua volta, provvederà a relazionare al Consiglio che può proporre la revoca del Direttore Generale in caso di riscontrata grave inosservanza degli atti regionali di programmazione, indirizzo e coordinamento.

6. Il contratto di cui al comma 2 può essere risolto anticipatamente, con deliberazione della Giunta regionale che dichiara la decadenza dall'incarico di Direttore, quando sussistono i seguenti motivi:

a) sopravvenute cause di incompatibilità;

b) gravi violazioni di norme di legge;

c) persistenti inadempienze inerenti gli indirizzi regionali;

d) gravi irregolarità nella gestione.

7. Nel caso di cui al precedente comma, il Presidente della Giunta regionale, su conforme delibera della stessa, provvede alla nomina di un commissario che subentra nelle funzioni e dura in carica fino alla nomina del nuovo Direttore Generale da effettuarsi entro il termine perentorio di 90 giorni.

Art. 23

Osservatorio sul lavoro minorile

1. Nell'ambito dell'AZIENDA è istituito l'Osservatorio sul lavoro dei minori.

2. L'Osservatorio è presieduto da un esperto di comprovata competenza di diritto e politiche del lavoro con incarico attribuito con decreto del Direttore Generale dell'Azienda, previo parere conforme della Commissione regionale di concertazione tra le parti sociali, per la durata di anni due. Il Presidente si avvale di un Comitato tecnico-scientifico formato da cinque esperti in materia minorile, sociologica, psicopedagogica e di legislazione a tutela dei minori.

3. L'Osservatorio ha compiti di documentazione, ricerca, studio e proposta sulle questioni relative al lavoro dei minori in Calabria e deve in particolare monitorare, verificare ed elaborare proposte idonee a promuovere l'integrazione tra esperienze professionali e percorsi scolastici e formativi a beneficio dei minori anche in situazioni svantaggiate.

4. Per la realizzazione dei propri fini istituzionali, l'Osservatorio ha diritto di accesso su tutti i dati in possesso dell'amministrazione regionale.

Art. 23 bis
(Osservatorio sul lavoro femminile)

1. Nell'ambito dell'Azienda è istituito l'Osservatorio sul lavoro femminile. L'Osservatorio ha compiti di documentazione, ricerca, studio sulle questioni relative al lavoro delle donne in Calabria e deve in particolare monitorare, verificare ed elaborare proposte idonee a favorire l'inserimento lavorativo, l'autoimprenditorialità e la creazione di imprese a beneficio delle donne.⁶

Art. 23 ter
(Osservatorio sul lavoro sommerso)

1. Nell'ambito dell'Azienda è istituito l'Osservatorio sul lavoro sommerso. L'Osservatorio, quale organismo tecnico a supporto degli organismi nazionali e regionali, ha compiti di documentazione, ricerca e monitoraggio, nonché di proposte idonee a realizzare l'emersione del lavoro sommerso.²

Art. 23 quater
(Organizzazione degli Osservatori sul lavoro femminile e sul lavoro sommerso)

1. L'organizzazione ed il funzionamento dell'Osservatorio sul lavoro femminile e dell'Osservatorio sul lavoro sommerso, sono disciplinati da apposito provvedimento del Direttore Generale dell'Azienda.²

Art. 24
Collegio dei revisori

1. Il Collegio dei revisori è costituito da tre membri effettivi di cui uno con funzioni di Presidente e da due supplenti, nominati dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessore al lavoro e alla formazione.

2. Al Presidente ed ai componenti del Collegio dei Revisori, che durano in carica tre anni, spetta il compenso annuale previsto dalla L.R. 13 aprile 1995 n° 15.

3. Il Collegio dei revisori esercita il controllo di competenza sulla gestione economico-finanziaria dell'Ente ed in particolare provvede:

a) alla redazione, prima dell'approvazione del rendiconto generale annuale, di una relazione sulla gestione e sui risultati economici e finanziari;

⁶ articoli aggiunti dall'art. 6 ter, comma 5, della L.R. 2 maggio 2001, n. 7

b) alla verifica, almeno trimestrale, della situazione di cassa e dell'andamento finanziario e patrimoniale;

c) alla vigilanza, attraverso l'esame degli atti, sulla regolarità amministrativa, nonché alla formulazione di eventuali rilievi e suggerimenti.

Art. 25

Vigilanza e controllo

1. L'AZIENDA è sottoposta alla vigilanza della Giunta regionale tramite il competente settore che si esercita con il controllo degli atti afferenti:

a) il bilancio di previsione ed il programma annuale di attività;

b) il rendiconto generale annuale;

c) la pianta organica.

2. La Giunta Regionale, contestualmente all'esame del rendiconto annuale, riscontra la coerenza delle azioni dell'AZIENDA rispetto agli indirizzi espressi.

3. Gli atti del Direttore, sottoposti all'esame della Giunta regionale, diventano esecutivi decorsi trenta giorni dal loro ricevimento da parte del settore di cui al comma 1 se non rinviati al riesame.

4. *Le attività dell'Azienda sono soggette al controllo strategico della Regione.*⁷

Art. 26

Pianta organica dell'Azienda

1. Entro 60 giorni dal suo insediamento il Direttore generale adotta la pianta organica dell'azienda nella quale è inquadrato il seguente personale:

a) personale già in servizio presso l'Agenzia per l'Impiego della Calabria e transitato nel ruolo della Giunta regionale, che ne faccia richiesta;

b) personale appartenente ai ruoli regionali che ne faccia richiesta;

c) personale con anzianità di servizio di almeno tre anni presso l'Agenzia per l'impiego della Calabria non transitato in altre pubbliche amministrazioni, previo superamento di procedura selettiva riservata. Gli eventuali posti vacanti saranno coperti con contratti triennali, rinnovabili, con procedura selettiva.

Art. 27

Mezzi finanziari e patrimoniali

1. L'AZIENDA dispone dei seguenti mezzi finanziari:

⁷ Comma aggiunto dall'art. 12, comma 2 della L.R. 5 ottobre 2007, n. 22

- a) finanziamento annuale della Regione nella misura determinata dalle leggi finanziarie;
- b) finanziamenti regionali per la realizzazione di specifiche attività affidate alla Regione;
- c)⁸
- d) entrate derivanti da cespiti patrimoniali.

2. La Regione assegna all'AZIENDA i beni e le attrezzature trasferite dal Ministero del Lavoro già in dotazione all'Agenzia per l'Impiego.

3. La Regione può trasferire altri beni mobili ed immobili in uso o in comodato in relazione alle esigenze funzionali dell'AZIENDA.

TITOLO V SISTEMA INFORMATIVO LAVORO

Art. 28 **Sistema informativo calabrese sul lavoro**

1. Il Sistema Informativo Calabrese sul Lavoro (SICAL) quale strumento per l'esercizio delle azioni di cui al precedente articolo 2, è gestito dall'AZIENDA ed è realizzato mediante il collegamento con il SIL di cui all'art.11 del Decreto, garantendo l'acquisizione e la elaborazione dei dati integrati trasportati mediante infrastrutture a rete fra i Centri per l'Impiego, con eventuali innesti di altre banche dati.

2. Le risorse HARDWARE, SOFTWARE e le infrastrutture di rete già in dotazione all'Agenzia Regionale per l'Impiego e trasferite alla Regione, sono assegnate all'Azienda Calabria-Lavoro. Alle Province sono attribuite le medesime risorse ed infrastrutture trasferite alla Regione e già in dotazione alle Sezioni Circostrizionali per l'impiego ed il collocamento in agricoltura, nonché ai rispettivi recapiti e sezioni decentrate. Sono a carico delle Province tutti gli oneri per circuiti di collegamento ai nodi della rete dei Centri per l'Impiego, così come pure le attività di manutenzione e conduzione degli impianti, secondo quanto previsto dall'art. 11 del Decreto.

3. Per il raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente primo comma, la Giunta regionale è tenuta a sottoporre al Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale lo schema di convenzione per l'acquisizione del previsto parere preventivo per la connessione e lo scambio dei dati con il SIL del livello nazionale.

4. La Regione, inoltre, può provvedere allo sviluppo autonomo di parti del sistema, fatte salve la omogeneità, l'interconnessione e la fruibilità da parte del SIL, previa stipula di apposita convenzione con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale secondo le modalità previste dall'art. 11 comma 7 del Decreto.

TITOLO VI NORMATIVA TRANSITORIA E FINANZIARIA

⁸ lettera abrogata dall'art. 12, comma 2 della L.R. 5 ottobre 2007, n. 22

Art. 29
Norme transitorie

1. Gli Organi dell'Azienda Calabria-Lavoro sono nominati entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.
2. Le funzioni ed i compiti non assegnati esplicitamente con la presente legge e comunque conferiti ai sensi della legge 15 marzo 1997 n° 59 e del Decreto Legislativo. 23.12.97 n° 469 restano di competenza della Regione.

Art. 30
Abrogazione di norme

1. Sono abrogate le norme di cui agli articoli 37, 38 e 39 della legge 19 aprile 1985, n.18.

Art. 31
Norma finanziaria

1. Agli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge si provvede con le risorse trasferite dallo Stato ai sensi dell'articolo 7 del «Decreto», nonché con le risorse provenienti dai fondi comunitari e con quelle stanziare annualmente con la legge di Bilancio

Art. 32
Entrata in vigore

1. La presente legge è dichiarata urgente ed entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione.