

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2630

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

MADIA, MIGLIOLI, GATTI, SANTAGATA, DAMIANO, ARTURO MARIO LUIGI PARISI, LIVIA TURCO, VENTURA, BELLANOVA, BERRETTA, BOBBA, BOCCUZZI, CODURELLI, GNECCHI, MATTESINI, RAMPI, SCHIRRU, AMICI, ARGENTIN, BENAMATI, BINETTI, BOFFA, BORDO, BOSSA, BRAGA, BRANDOLINI, BURTONI, CAPODICASA, MARCO CARRA, CASTAGNETTI, CONCIA, COSCIA, DE BIASI, DE PASQUALE, ESPOSITO, FADDA, FARINONE, FAVIA, FEDI, FERRARI, FONTANELLI, GARAVINI, GHIZZONI, GIACHETTI, GRASSI, LA FORGIA, LAGANÀ FORTUGNO, LARATTA, LULLI, MARANTELLI, MARCHI, MARIANI, MARTELLA, MISIANI, MOTTA, MURER, NACCARATO, NANNICINI, NARDUCCI, PELUFFO, MARIO PEPE (PD), PISTELLI, PIZZETTI, POMPILI, QUARTIANI, RAZZI, REALACCI, RECCHIA, RIGONI, ROSSOMANDO, SAMPERI, SBROLLINI, SERVODIO, SIRAGUSA, SPOSETTI, TOCCI, TOUADI, VELO, VERNETTI, VICO

Disposizioni per l'istituzione di un contratto unico di inserimento formativo e per il superamento del dualismo nel mercato del lavoro

Presentata il 22 luglio 2009

ONOREVOLI COLLEGHI!

Gli obiettivi della proposta di legge

I contratti a tempo indeterminato sono la forma comune dei rapporti di lavoro. È un principio sancito dall'Unione europea con precise direttive agli Stati membri che rappresenta un punto cardine del nostro

mercato del lavoro. L'obiettivo del contratto unico di inserimento formativo (CUIF), disciplinato dalla presente proposta di legge, non è creare un contratto diverso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, bensì agevolare le assunzioni a tempo indeterminato e renderle più convenienti. Sono infatti favorite la

formazione dei lavoratori e la stabilità del rapporto di lavoro attraverso forti incentivi alle imprese. La presente proposta di legge prevede una nuova forma di accesso al lavoro, consentendo anche il reinserimento nel mercato del lavoro. Si tratta di una nuova e unificante forma di accesso al lavoro che coniuga convenienza economica per le imprese, percorsi di formazione, flessibilità iniziale e processi di stabilità, assorbendo così le diverse e preesistenti modalità di accesso al lavoro.

Il CUIF sostituisce l'apprendistato professionalizzante e di alta qualifica, i contratti a tempo determinato, salvo i casi indicati, i contratti di collaborazione per le basse qualifiche, il lavoro intermittente, il lavoro ripartito, i contratti di inserimento, il contratto di formazione e lavoro.

Per quel che riguarda il « contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione », che assume la nuova denominazione di « contratto di apprendistato per il conseguimento di una qualifica professionale », sono stabiliti diversi criteri con riferimento all'età degli apprendisti fissata tra i sedici e i diciotto anni. Le modifiche sono giustificate dai problemi emersi in questi anni in relazione all'utilizzo di questa tipologia contrattuale. Secondo il rapporto del 2009 dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) sull'apprendistato: « Lo strumento non è mai decollato poiché non risulta rispondente alle esigenze di formazione da parte di lavoratori e imprese. Anche la sperimentazione del cosiddetto apprendistato "alto" non ha portato i risultati sperati ». I dati ISFOL 2008 indicano che su 644.592 apprendisti, solo 130.000 circa sono realmente coinvolti in attività formative.

Per le forme di lavoro flessibile che permangono sono previsti il salario minimo e l'estensione degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive del lavoro.

Crisi e mercato del lavoro: l'esplosione del dualismo

I dati dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE)

pubblicati nel settembre 2009, e confermati dall'ultima rilevazione dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), mostrano una pesante incidenza della crisi economica sugli equilibri occupazionali italiani. Il tasso di disoccupazione ha raggiunto, secondo i dati disponibili relativi ai primi due trimestri del 2009, il 7,4 per cento, con una crescita annuale dello 0,8 per cento. Vi sono meno occupati e si sono persi, nel corso dell'anno, 378.000 posti di lavoro; 1.841.000 italiani sono in cerca di lavoro, e di questi 1.063.000 hanno meno di 35 anni di età; cresce il fenomeno dell'inattività, cioè di coloro che rinunciano definitivamente a cercare un lavoro: un fenomeno che abbassa il tasso di disoccupazione, ma che in realtà ne rappresenta un'aggravante. Gli inattivi sono soprattutto donne e residenti nelle regioni meridionali del Paese. Crescono, inoltre, i casi di giovani che rinunciano perfino a cercare una prima occupazione. La percentuale di popolazione in età lavorativa occupata, che era già tra le più basse all'interno dei Paesi dell'OCSE, è diminuita di quasi un punto, attestandosi al 57,4 per cento.

Vi è dunque un aggravarsi delle condizioni del mercato del lavoro e, sebbene il tasso di disoccupazione italiano sia ancora lontano dai livelli più gravi, ciò non è sufficiente per non far temere ulteriori peggioramenti. I dati mostrano che sono i lavoratori con contratti temporanei e atipici a subire gran parte del cosiddetto « aggiustamento occupazionale ». I dati della Banca d'Italia dicono che dal marzo 2008 al marzo 2009, il nostro Paese ha perso circa 260.000 posti di lavoro temporanei o con contratti atipici (inclusi i collaboratori coordinati e continuativi che sono ancora presenti nella pubblica amministrazione). Sempre la Banca d'Italia stima in 1.600.000 i lavoratori privi di ammortizzatori sociali, a cui se ne sommano circa 800.000 che, in caso di perdita del posto di lavoro, riceverebbero un sostegno inferiore a 500 euro mensili. La stessa fonte rileva un calo dell'occupazione indipendente (-210.000, pari al -3,5 per cento), determinata per circa un terzo

dalla contrazione del numero di persone impiegate con contratti di collaborazione. Diminuisce, inoltre, l'occupazione alle dipendenze (-1 per cento), a causa della forte contrazione del numero dei lavoratori temporanei che risultano i più colpiti (-229.000, corrispondente al -9,4 per cento).

Anche i giovani professionisti sono a rischio occupazionale. Secondo le stime del Coordinamento unitario professioni (CUP), sono oltre 300.000 i giovani professionisti iscritti agli ordini che perderanno il posto di lavoro nel corso del 2009 e che non avranno diritto ad ammortizzatori sociali.

Questi dati dimostrano come la natura dei lavoratori atipici sia complessa e diversificata. Si tratta di una platea in crescita: dal 2004 al 2008, i contratti temporanei sono aumentati del 16,9 per cento, un incremento cinque volte superiore a quello registrato per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, cresciuti nello stesso periodo del 3,1 per cento. Il lavoro atipico è un fenomeno largamente giovanile, ma non solo. Il 42 per cento dei lavoratori precari italiani ha più di 35 anni di età. I lavoratori atipici diventano sempre di più e, soprattutto, rimangono, in modo strutturale, in questa condizione di assenza di garanzie, con enormi conseguenze economiche e sociali.

È il dualismo del mercato del lavoro che impone a lavoratori con stesse mansioni diversi *standard* di trattamento, indipendentemente dai loro meriti, generando una concorrenza al ribasso tra imprese per quello che riguarda le garanzie e il costo del lavoro. Questo fenomeno ha prodotto, oltre all'incertezza permanente e all'assenza di tutele e diritti universali per milioni di lavoratori, la perdita di competitività e di capacità d'innovazione del nostro Paese.

I presentatori di questa proposta di legge sono consapevoli che l'uscita dalla crisi richieda una pluralità di misure che definiscano una politica economica decisa e di ampio respiro. È necessario, comunque, intervenire in via legislativa per correggere le storture e le asimmetrie dell'ac-

cesso al mercato del lavoro, con l'obiettivo di trovare una sintesi tra le giuste esigenze di flessibilità delle imprese, quelle di maggiore sicurezza sociale e di stabilità del percorso lavorativo, e una migliore e più razionale allocazione delle risorse pubbliche d'incentivo all'occupazione.

La struttura della proposta di legge

La presente proposta di legge consta di 11 articoli.

All'articolo 1 è istituito il CUIF, un contratto a causa mista di natura subordinata, che può essere utilizzato dai datori di lavoro pubblici e privati che all'atto della stipula del CUIF e nei dodici mesi precedenti non hanno in atto procedure di cassa integrazione guadagni straordinaria né hanno proceduto a riduzioni di personale di pari qualifiche e mansioni, ivi compresa la riduzione di personale operante con CUIF.

Il CUIF può essere utilizzato anche per il personale delle pubbliche amministrazioni, ferma restando la normativa vigente in materia di concorsi pubblici.

Il CUIF può essere utilizzato dai datori di lavoro una sola volta con lo stesso lavoratore.

Esso consiste in un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro suddiviso in un primo periodo di « abilitazione » a tempo determinato, a cui segue l'assunzione a tempo indeterminato.

All'atto dell'assunzione a tempo indeterminato, inizia il periodo, denominato di « consolidamento professionale », di durata pari all'« abilitazione ».

Per tutta la durata del CUIF, l'impresa ha diritto all'utilizzo delle incentivazioni stabilite all'articolo 3.

Il periodo di « abilitazione » può avere una durata minima di sei mesi e massima di tre anni; tale durata è definita dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in base alla professionalità da conseguire e alle caratteristiche della formazione.

Sessanta giorni prima della scadenza del periodo di « abilitazione », il datore di lavoro comunica al lavoratore e all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), se il contratto viene interrotto o se prosegue con la conversione a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso, al contratto a tempo indeterminato non si può apporre un ulteriore periodo di prova.

L'articolo 2 definisce l'ambito di applicazione del CUIF.

Si prevede il superamento dell'apprendistato professionalizzante e di alta qualificazione e del contratto di lavoro a tempo determinato. Nella normativa sul contratto a tempo determinato l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita nei seguenti casi: *a)* quando la natura dell'attività lavorativa è stagionale; *b)* in caso di sostituzione di lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, purché nel contratto a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione; *c)* nel caso di picchi produttivi non programmabili e circoscritti nel tempo, previo accordo sindacale; *d)* nelle assunzioni di personale per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi; *e)* quando l'assunzione ha luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio aventi carattere straordinario od occasionale.

Nel caso di altre fattispecie non comprese nel presente articolo, è possibile apporre un termine al contratto di lavoro solo attraverso la contrattazione collettiva nazionale o aziendale stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con l'entrata in vigore del CUIF, le collaborazioni coordinate e continuative e i rapporti di lavoro a progetto od occasionali di cui al titolo VII, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché le prestazioni d'opera di cui all'articolo 2222 del codice civile non possono essere attivati per basse qualifiche e per le mansioni il cui contenuto sia prevalentemente esecutivo. Le basse qualifiche sono definite nella contrattazione

collettiva nazionale stipulata tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sono espressamente abrogati gli articoli relativi agli strumenti contrattuali assorbiti: il lavoro intermittente, il lavoro ripartito, il contratto di formazione e lavoro, l'apprendistato professionalizzante e di alta qualificazione disciplinati dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché le estensioni alle causali per l'apposizione di un termine al contratto di lavoro e all'ambito di applicazione del contratto accessorio, introdotte dal decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

All'articolo 3 sono fissati la retribuzione e gli incentivi del CUIF.

La retribuzione è fissata dai CCNL ed è calcolata mediante una quota percentuale, non inferiore al 65 per cento, sui minimi stabiliti per i lavoratori con medesime qualifiche e mansioni. È prevista una progressione della retribuzione legata all'acquisizione della professionalità ed esperienza fino al raggiungimento della parità con la retribuzione di riferimento. A tale retribuzione non può essere applicata alcuna forma di ulteriore riduzione del compenso dei lavoratori con CUIF.

Durante il periodo di « abilitazione » se l'azienda dimostra, alla fine di ciascun anno, di aver svolto la formazione, nei tempi e modalità stabilite dai CCNL di settore, si applica per ciascun lavoratore una contribuzione del 25 per cento.

Il livello di contribuzione applicato al CUIF durante il periodo di « consolidamento professionale » è pari al 21 per cento per il quarto anno, 23 per cento per il quinto anno e 25 per cento per il sesto anno.

Le imprese che assumono con CUIF lavoratrici su tutto il territorio nazionale o lavoratori e lavoratrici nel Mezzogiorno o in aree di crisi beneficiano degli sgravi contributivi per ulteriori dodici mesi. Al fine di favorire l'assunzione di disoccupati da oltre ventiquattro mesi o di disoccupati

in aree dichiarate in stato di crisi, le pubbliche amministrazioni possono procedere alla loro assunzione in deroga alle disposizioni vigenti in materia di concorsi pubblici previa stipula di specifici accordi stipulati con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

All'articolo 4 sono stabiliti le modalità di approvazione del CUIF e dei relativi piani formativi.

L'assunzione con CUIF è subordinata all'approvazione, entro trenta giorni dalla presentazione della richiesta da parte del datore di lavoro, della direzione provinciale o regionale del lavoro competente per territorio, che deve comunicare il suo assenso o rifiuto alle organizzazioni sindacali provinciali o regionali e ai centri per l'impiego competenti per territorio. La contrattazione nazionale stipulata tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale può demandare l'approvazione dei piani formativi e delle forme di erogazione della formazione ai fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, di seguito «fondi interprofessionali», ovvero a enti bilaterali individuati dalle medesime organizzazioni.

All'articolo 5 è disciplinata la formazione ed è istituito il repertorio delle qualifiche professionali con l'obiettivo di armonizzare i profili professionali relativi alle diverse qualifiche in ambito regionale, nazionale e comunitario, da utilizzare ai fini dell'applicazione dei CCNL e dei fondi interprofessionali.

La formazione prevista dai CUIF prevede l'affiancamento sul luogo di lavoro e corsi di formazione, anche esterni all'azienda. Le aziende possono avvalersi, previo accordo sindacale aziendale o territoriale, dei fondi interprofessionali.

È prevista altresì l'istituzione di un tavolo tecnico permanente per l'aggiornamento del repertorio delle qualifiche professionali istituito, presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, che presenta una relazione semestrale

sulla propria attività. Le disposizioni inserite nei CCNL, in riferimento alla durata e alle qualifiche legate al CUIF, assieme alle disposizioni regionali in materia, sono oggetto di valutazione allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali. La contrattazione collettiva e la legislazione regionale devono tenere conto di quanto indicato nel repertorio nazionale delle qualifiche professionali.

All'articolo 6 viene disciplinata l'interruzione del rapporto di lavoro per i soggetti assunti con CUIF. Nel periodo di «abilitazione», il rapporto di lavoro può essere interrotto per giusta causa oppure da entrambe le parti col preavviso stabilito dal relativo CCNL.

All'articolo 7 sono disciplinati i divieti, le sanzioni e gli attestati. In caso d'inoservanza degli obblighi del CUIF da parte del datore di lavoro, il contratto viene convertito a tempo indeterminato fin dalla data di instaurazione del rapporto. In caso di grave inadempimento degli obblighi relativi alla formazione del lavoratore, l'Ispettorato del lavoro, previa diffida, dispone la revoca dei benefici contributivi. Al termine dell'«abilitazione» e al termine del «consolidamento professionale», il datore di lavoro è tenuto a trasmettere alla direzione provinciale o regionale del lavoro competente per territorio la certificazione attestante la formazione erogata al lavoratore, la qualifica e le eventuali specializzazioni conseguite. Previa richiesta del lavoratore, il datore di lavoro rilascia al medesimo un attestato sull'esperienza complessiva o parziale svolta. I datori di lavoro di cui all'articolo 1, comma 2, possono procedere a nuove assunzioni mediante il CUIF solo se nei due anni precedenti non hanno interrotto il rapporto di lavoro con più del 50 per cento dei lavoratori assunti con il medesimo CUIF.

All'articolo 8 viene istituito il salario minimo nazionale previsto unicamente per i soggetti ai quali non si applicano i CCNL. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, si istituisce la Commissione nazionale per il salario minimo con il compito di aggiornare l'am-

montare del salario minimo nazionale e le forme di lavoro ad esso assoggettate.

All'articolo 9 è disciplinata l'armonizzazione contributiva connessa all'istituzione del CUIF. La contribuzione dell'1,61 per cento al fondo per la disoccupazione involontaria è dovuta per tutti i lavoratori subordinati a qualsiasi titolo assunti, compresi gli apprendisti, ed è estesa anche per i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ai lavoratori autonomi e ai professionisti che rientrano nel regime dei contribuenti minimi secondo le disposizioni della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008). A tali soggetti si applicano le disposizioni in materia di formazione professionale e continua e di sicurezza sul lavoro ai sensi delle normative vigenti. La contribuzione previdenziale per gli iscritti alla gestione separata INPS non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie è gradualmente parificata a quella dei lavoratori subordinati attraverso l'aumento di un punto percentuale per ciascun anno.

All'articolo 10 è disciplinata l'armonizzazione degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive del lavoro. In attesa della riforma complessiva degli ammortizzatori sociali, i lavoratori assunti con CUIF, nel periodo di « consolidamento professionale », e gli apprendisti di cui all'articolo 11 hanno diritto ad accedere agli ammortizzatori sociali, alle tutele e prestazioni sociali, alle eventuali procedure di mobilità e di incentivazione alla ricollocazione alle stesse condizioni e modalità previste per gli altri lavoratori subordinati, compresi i corrispondenti livelli contributivi.

Gli iscritti alla gestione separata INPS, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto di accedere all'indennità di disoccupazione ordinaria e all'indennità a requisiti ridotti. Oltre a questi lavoratori, hanno diritto di accedere all'indennità di disoccupazione ordinaria in caso di cessazione dell'attività esercitata continuativamente da almeno tre anni anche gli imprenditori individuali e i professionisti rientranti nei limiti previsti per il regime dei contribuenti minimi.

Ai lavoratori assunti con CUIF, agli apprendisti di cui all'articolo 11, ai lavoratori in somministrazione e agli iscritti alla gestione separata INPS che abbiano perso il lavoro sono estese le politiche attive per l'occupazione previste per i lavoratori subordinati, ovvero per gli inoccupati e disoccupati iscritti nei centri per l'impiego.

All'articolo 11 viene modificato l'istituto del contratto di apprendistato per il diritto-dovere.

La definizione di « contratto di apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione » prevista dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, viene sostituita con la definizione di « contratto di apprendistato per il conseguimento di una qualifica professionale ». Tale contratto si applica, come già ricordato, ai giovani di età compresa tra i sedici e i diciotto anni. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, promuove l'adozione di specifiche misure volte al coordinamento e all'armonizzazione della disciplina relativa alla qualifica professionale degli apprendisti.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Istituzione del contratto unico di inserimento formativo).

1. È istituito il contratto unico di inserimento formativo (CUIF), quale forma di inserimento al lavoro.

2. Il CUIF è un contratto a causa mista di natura subordinata e può essere utilizzato dai datori di lavoro pubblici e privati che, all'atto della stipula del CUIF e nei dodici mesi precedenti, non abbiano in corso procedure di cassa integrazione guadagni straordinaria né abbiano effettuato riduzioni di personale di pari mansioni, anche assunto con il CUIF.

3. La presente legge si applica anche al personale delle pubbliche amministrazioni, ferma restando la normativa vigente in materia di concorsi pubblici.

4. Il CUIF può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per un medesimo lavoratore. Esso consiste in un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro suddiviso in un primo periodo a tempo determinato, denominato «abilitazione», a cui segue l'assunzione a tempo indeterminato. All'atto dell'assunzione a tempo indeterminato inizia il periodo, denominato «consolidamento professionale», di durata pari al periodo di abilitazione.

5. Al CUIF si applicano gli incentivi di cui all'articolo 3.

6. L'«abilitazione» può avere una durata minima di sei mesi e massima di tre anni in relazione alla professionalità da conseguire e alle caratteristiche della formazione, come previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

7. Sessanta giorni prima della scadenza dell'« abilitazione » il datore di lavoro comunica al lavoratore e all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), l'interruzione o il proseguimento del CUIF che, in tale caso, è convertito in contratto a tempo indeterminato senza ulteriore periodo di prova.

ART. 2.

(Ambito di applicazione).

1. Il CUIF si applica alle forme contrattuali di lavoro subordinato a termine ad esclusione di:

a) il contratto di somministrazione di lavoro, di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni;

b) i casi indicati ai commi 1 e 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come da ultimo modificato dal comma 2 del presente articolo.

2. Il comma 1 dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368, e successive modificazioni, è sostituito dai seguenti:

« 1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato:

a) quando ciò è richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima, ai sensi di quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;

b) in caso di sostituzione di lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, purché nel contratto a termine siano indicati il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

c) nel caso di picchi produttivi non programmabili e circoscritti nel tempo, previo accordo sindacale;

d) nelle assunzioni di personale per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;

e) quando l'assunzione ha luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale.

1-bis. In deroga al comma 1 è possibile apporre un termine al contratto di lavoro solo attraverso la contrattazione collettiva nazionale o aziendale stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ».

3. Dalla data di entrata in vigore della presente legge i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'articolo 409 del codice di procedura civile, i rapporti di lavoro a progetto e occasionali di cui al titolo VII, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nonché le prestazioni d'opera di cui all'articolo 2222 del codice civile, che devono essere eseguite senza autonoma organizzazione e senza che ne sia limitata in alcun modo l'autonomia della prestazione, non possono essere instaurati per basse qualifiche, definite ai sensi del comma 4 del presente articolo, e per le mansioni il cui contenuto è prevalentemente esecutivo.

4. Le basse qualifiche sono definite dalla contrattazione collettiva nazionale. Nella determinazione del corrispettivo si deve tenere conto delle retribuzioni normalmente corrisposte per analoghe prestazioni di lavoro subordinato. In mancanza di tale definizione i compensi non possono comunque essere inferiori alla retribuzione minima prevista nei CCNL per i singoli livelli, per un lavoratore dipendente con analoga professionalità, qualifica e mansione e sono individuati con apposito decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali sentite le organizzazioni sindacali interessate.

5. In caso di rapporti di associazione in partecipazione agli utili con apporto di lavoro, il lavoratore associato ha diritto ai

trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai CCNL, per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività o, in mancanza di CCNL in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo.

6. L'articolo 21 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è abrogato; conseguentemente l'articolo 1, comma 1, l'articolo 4-*bis* e l'articolo 5, commi 4-*bis* e 4-*quater*, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, si applicano nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008. Gli articoli da 33 a 45, 49 e 50 e da 54 a 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, l'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, e successive modificazioni, e l'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni, sono abrogati.

ART. 3.

(Retribuzione e incentivi).

1. La retribuzione dei lavoratori assunti con il CUIF è calcolata all'atto dell'assunzione in base ad una quota percentuale dei compensi minimi stabiliti per i lavoratori con medesimo inquadramento e, comunque, non inferiore al 65 per cento della retribuzione di riferimento. La retribuzione è legata all'acquisizione della professionalità e dell'esperienza e aumenta, in modo progressivo, fino al raggiungimento della parità con la retribuzione di riferimento entro la fine dell'«abilitazione», secondo quanto previsto dai CCNL. Alla definizione della retribuzione di cui al presente comma non può essere applicata alcuna forma di ulteriore riduzione.

2. La contribuzione applicata al CUIF è pari al 25 per cento della retribuzione lorda durante l'«abilitazione» se l'azienda dimostra, nei tempi e con le modalità stabiliti dai CCNL di settore, di aver svolto la formazione. Per il quarto, quinto e sesto anno del CUIF, durante il «consolidamento professionale», la contribuzione è pari rispettivamente al 21, 23 e 25 per cento della retribuzione lorda. Le riduzioni contributive di cui al presente comma lasciano inalterate le proporzioni di versamento a carico del lavoratore e del datore di lavoro.

3. Le imprese che assumono con il CUIF lavoratrici sul territorio nazionale e lavoratori e lavoratrici nelle aree del Mezzogiorno disciplinate dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, al termine del «consolidamento professionale», applicano le percentuali di contribuzione di cui al comma 2 per ulteriori dodici mesi.

4. Al fine di favorire l'assunzione di disoccupati da oltre ventiquattro mesi o di disoccupati in aree dichiarate in stato di crisi, il limite previsto all'articolo 1, comma 2, può essere derogato previa stipula di specifici accordi con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

ART. 4.

(Modalità di approvazione del CUIF).

1. L'assunzione con il CUIF è subordinata all'approvazione, entro trenta giorni dalla presentazione della richiesta da parte del datore di lavoro, della direzione provinciale o regionale del lavoro competente per territorio sulla base di quanto stabilito nei CCNL di settore. La direzione provinciale o regionale, entro cinque giorni dall'approvazione o dal rifiuto, comunica l'esito alle organizzazioni sindacali provinciali o regionali e ai centri per l'impiego competenti per territorio. Trascorsi trenta giorni dalla richiesta senza aver ottenuto risposta, l'assunzione con il

CUIF si intende approvata e il datore di lavoro è tenuto a comunicare l'avvenuta assunzione alle organizzazioni sindacali provinciali o regionali e ai centri per l'impiego competenti per territorio, pena la decadenza dagli incentivi di cui all'articolo 3.

2. La contrattazione nazionale stipulata tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale può demandare l'approvazione dei piani formativi e delle forme di erogazione della formazione ai fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, di seguito denominati «fondi interprofessionali», ovvero a enti bilaterali individuati dalle medesime organizzazioni.

ART. 5.

(Formazione e repertorio delle qualifiche professionali).

1. I CCNL definiscono i tempi e le modalità della formazione e rinviano a specifiche sedi regionali di confronto con le parti sociali il compito di armonizzare i dispositivi contrattuali con la legislazione regionale.

2. La formazione prevista dal CUIF prevede l'affiancamento sul luogo di lavoro e corsi di formazione, anche esterni all'azienda.

3. Le aziende possono avvalersi, previo accordo sindacale aziendale o territoriale, dei fondi interprofessionali all'interno dei quali è predisposta una specifica voce di bilancio per la formazione dei lavoratori assunti con il CUIF a valere sulle risorse di cui all'articolo 118, comma 3, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni.

4. Al fine di armonizzare le diverse qualifiche professionali, la contrattazione collettiva e la legislazione regionale devono tenere conto di quanto indicato nel repertorio nazionale delle qualifiche professio-

nali istituito ai sensi dell'articolo 52 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come sostituito dal comma 5 del presente articolo.

5. L'articolo 52 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente:

« ART. 52. — (*Repertorio delle qualifiche professionali*). — 1. È istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, il repertorio delle qualifiche professionali, sulla base delle classificazioni individuate dall'ISTAT e dall'ISFOL, con l'obiettivo di armonizzare i profili professionali relativi alle diverse qualifiche in ambito regionale, nazionale e comunitario da utilizzare ai fini dell'applicazione dei CCNL e dei fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni. A tale fine è istituito un tavolo tecnico permanente per l'aggiornamento del repertorio delle qualifiche professionali, che assume le sue decisioni con la maggioranza qualificata dei due terzi. Fanno parte del tavolo due componenti indicati dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, due componenti indicati dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sei componenti indicati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, un componente indicato dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e due componenti indicati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Possono far parte del tavolo tecnico, senza diritto di voto, esperti indicati dall'ISFOL. L'attività dei componenti è prestata a titolo gratuito e non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

2. Il tavolo tecnico di cui al comma 1 predispone una relazione semestrale sulla propria attività ».

6. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, previo parere della Conferenza permanente per i rapporti tra

lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, emana un decreto di attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo.

ART. 6.

(Interruzione del rapporto di lavoro).

1. Durante l'«abilitazione» il rapporto di lavoro può essere interrotto per giusta causa, oppure da entrambe le parti con preavviso pari a quanto previsto dal CCNL di settore.

ART. 7.

(Sanzioni e divieti. Attestati).

1. In caso d'inosservanza degli obblighi del CUIF da parte del datore di lavoro, il contratto viene convertito a tempo indeterminato fin dalla data di instaurazione del rapporto.

2. In caso di grave inadempimento degli obblighi relativi alla formazione del lavoratore, l'Ispettorato del lavoro, previa diffida, dispone la revoca dei benefici contributivi.

3. Al termine dell'«abilitazione» e al termine del «consolidamento professionale», il datore di lavoro è tenuto a trasmettere alla direzione provinciale o regionale del lavoro competente per territorio la certificazione attestante la formazione erogata al lavoratore, la qualifica e le eventuali specializzazioni conseguite.

4. Previa richiesta del lavoratore, il datore di lavoro rilascia al medesimo un attestato sull'esperienza complessiva o parziale svolta.

5. I datori di lavoro di cui all'articolo 1, comma 2, possono procedere a nuove assunzioni mediante il CUIF solo se nei due anni precedenti non hanno interrotto il rapporto di lavoro con più del 50 per cento dei lavoratori assunti con il medesimo CUIF.

ART. 8.

(Salario minimo nazionale).

1. È istituito il salario minimo nazionale per i lavoratori e per i prestatori d'opera ai quali non si applicano i CCNL.

2. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, istituisce, con proprio decreto, la Commissione nazionale per il salario minimo. La Commissione è composta da sei membri, nominati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed è presieduta dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali. La Commissione dura in carica cinque anni e ha il compito di aggiornare l'ammontare del salario minimo nazionale. L'attività dei componenti della Commissione è prestata a titolo gratuito e non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

ART. 9.

(Armonizzazione contributiva).

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, la contribuzione dell'1,61 per cento al fondo per la disoccupazione involontaria è dovuta per tutti i lavoratori subordinati a qualsiasi titolo assunti, compresi gli apprendisti, ed è estesa anche ai lavoratori iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ai lavoratori autonomi e ai professionisti rientranti nei limiti previsti per il regime dei contribuenti minimi in attuazione dell'articolo 1, commi 96, 97, 98 e 99, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

2. Ai soggetti di cui al comma 1 del presente articolo si applicano le disposi-

zioni in materia di formazione professionale della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e di sicurezza sul lavoro del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, la contribuzione per gli iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie è gradualmente parificata a quella dei lavoratori subordinati. La contribuzione previdenziale è incrementata, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, di un punto percentuale per ciascun anno. La contribuzione per le prestazioni sociali e l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è posta a carico dei datori di lavoro.

4. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, con proprio decreto, estende le tutele e le prestazioni sociali, già garantite ai lavoratori dipendenti, anche agli iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

5. I datori di lavoro privati, compresi quelli del settore agricolo, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni, che corrispondono a soggetti iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ovvero a soggetti associati in partecipazione, che non risultano assicurati presso altre forme obbligatorie, compensi comunque denominati, anche sotto forma di partecipazione agli utili, per prestazioni di lavoro autonomo, anche se non esercitate abitualmente ovvero rese a terzi o nell'interesse di terzi, devono operare all'atto del pagamento una ritenuta pari all'aliquota previdenziale e assistenziale in vigore nell'anno di riferimento dovuta dai percipienti alla citata gestione separata, con l'obbligo di addebito

di un terzo della somma dovuta al prestatore.

6. L'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è abrogato.

ART. 10.

(Armonizzazione degli ammortizzatori sociali ed estensione delle politiche attive per l'occupazione).

1. In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, i lavoratori assunti con CUIF, nel periodo di « consolidamento professionale » e gli apprendisti di cui all'articolo 11 hanno diritto ad accedere agli ammortizzatori sociali, alle tutele e prestazioni sociali alle stesse condizioni e con le medesime modalità previste per gli altri lavoratori subordinati, compresi i corrispondenti livelli contributivi e le eventuali procedure di mobilità e di incentivazione alla ricollocazione.

2. Gli iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto di accedere alle indennità di disoccupazione ordinaria e a requisiti ridotti.

3. Hanno diritto di accedere all'indennità di disoccupazione ordinaria in caso di cessazione dell'attività esercitata continuamente da almeno tre anni anche gli imprenditori individuali e i professionisti rientranti nei limiti previsti per il regime dei contribuenti minimi in attuazione dell'articolo 1, commi 96, 97, 98 e 99, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

4. Le disposizioni del presente articolo non si applicano a coloro che contestualmente all'opera professionale partecipano a società di persone o ad associazioni ovvero a società a responsabilità limitata disciplinate rispettivamente dagli articoli 5 e 116 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni.

5. In attesa della riforma dei servizi pubblici per l'impiego, al fine di favorire l'orientamento e l'aggiornamento professionale, nonché la certificazione delle competenze dei lavoratori assunti con CUIF, degli apprendisti di cui all'articolo 11 della presente legge, dei lavoratori in somministrazione di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, e degli iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che hanno perso il lavoro, ai medesimi soggetti sono estese le politiche attive per l'occupazione previste per i lavoratori subordinati, ovvero per gli inoccupati e disoccupati iscritti presso i centri per l'impiego.

ART. 11.

(Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di apprendistato).

1. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 dell'articolo 47 è sostituito dal seguente:

« 1. È definito contratto di apprendistato il contratto per il conseguimento di una qualifica professionale »;

b) all'articolo 48:

1) alla rubrica, al comma 1, al comma 3, alinea, e al comma 4, alinea, le parole: « per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione » sono sostituite dalle seguenti: « per il conseguimento di una qualifica professionale »;

2) al comma 2, le parole: « per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione » sono sostituite dalle seguenti: « per il conseguimento di una qualifica professionale »;

3) al comma 1, le parole: « che abbiano compiuto quindici anni » sono sostituite dalle seguenti: « di età compresa tra sedici e diciotto anni »;

c) al comma 3 dell'articolo 53, le parole: « di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, » sono sostituite dalle seguenti: « di cui all'articolo 48, comma 2, ».

2. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, promuove l'adozione di specifiche misure volte al coordinamento e all'armonizzazione della disciplina relativa alla qualifica professionale degli apprendisti.

€ 2,00



16PDL0033390