



Unione per la Repubblica

PROGETTO DI LEGGE

***NUOVE MISURE PER LA TRASPARENZA DEL MERCATO DEL LAVORO, L'INSERIMENTO
MIRATO DEI LAVORATORI SVANTAGGIATI, LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEI RAPPORTI DI
LAVORO***



Unione per la Repubblica

TITOLO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Finalità

1. Al fine di rendere effettivo il diritto al lavoro e la sua scelta, facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, agevolare l'inserimento lavorativo degli inoccupati e dei disoccupati in condizioni di particolare difficoltà, incrementare i livelli di occupazione giovanile e femminile, contribuire alla crescita della personalità, delle capacità tecnico-professionali ed intellettuali dei lavoratori occupati, favorire l'acquisizione di condizioni lavorative continuative e stabili che contribuiscano alla qualità della vita dei lavoratori contrastando le forme di precarizzazione e di insicurezza del lavoro, sostenere la competitività delle imprese, aumentare la propensione all'autoimprenditorialità, combattere il lavoro irregolare, il presente provvedimento disciplina misure destinate, in particolare, a:
- individuare criteri certi e trasparenti di accertamento dello *status* di disoccupazione che consentano di valutare l'effettiva situazione di difficoltà e di disagio dei lavoratori in cerca di occupazione, intervenendo a loro sostegno;
 - razionalizzare le modalità di avviamento al lavoro;
 - promuovere l'inserimento e la permanenza al lavoro delle persone con disabilità;
 - prevedere nuove modalità e strumenti di supporto alle misure di riqualificazione professionale;
 - aggiornare la disciplina dei contratti flessibili e dei rapporti a finalità formativa, cercando di migliorarne la qualità, anche allo scopo di favorirne la stabilizzazione;
 - rafforzare il contrasto al lavoro irregolare.
3. Ad integrazione di tali misure, per conseguire gli obiettivi sopra indicati e completare il disegno riformatore, lo Stato ritiene necessario procedere ad una riorganizzazione funzionale e strategica delle istituzioni preposte alla *governance* del mercato del lavoro,



Unione per la Repubblica

predisporre un sistema di politiche attive del lavoro e della formazione coerentemente integrato con il nuovo sistema di ammortizzatori sociali, realizzare un completo riassetto delle norme in materia di formazione professionale. Tra i criteri direttivi che dovranno orientare gli interventi vanno segnalati, tra gli altri:

- l'efficienza ed efficacia organizzativa dei servizi all'impiego e alla formazione;
- l'integrazione funzionale e il rafforzamento delle sinergie organizzative tra servizi informativi e Enti pubblici erogatori di formazione;
- la certificazione delle competenze professionali dei lavoratori;
- la valorizzazione delle condizioni di occupabilità, nel rispetto del principio di pari opportunità;
- la progettazione, con possibilità di finanziamento, di azioni positive per il lavoro e la formazione;
- la previsione di congedi formativi e di voucher per garantire il diritto alla formazione professionale, anche in una prospettiva di formazione continua;
- la riforma dei contratti a finalità formativa, con particolare attenzione alla fattispecie del contratto di apprendistato.

Art. 2

Responsabilità sociale delle imprese

1. Lo Stato favorisce l'assunzione della responsabilità sociale da parte di tutte le imprese, da intendersi quale integrazione volontaria delle problematiche sociali ed ambientali, allo scopo di innalzare la qualità del lavoro, potenziare le competenze professionali, diffondere le conoscenze, migliorare la competitività del sistema, alimentare uno sviluppo economico sostenibile, accrescere la coesione sociale, contrastare le forme di lavoro dequalificanti, favorire l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e dei lavoratori diversamente abili.

2. Ai sensi dell'art. 2 della legge n. 70/2010 (Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità), la partecipazione attiva al Sistema



Unione per la Repubblica

integrato per il “buon lavoro” da parte di una impresa attesta l’assunzione piena delle responsabilità sociali come definite nel primo comma del presente articolo.

3. Non può essere ammessa a far parte del Sistema integrato per il “buon lavoro”, l’impresa che non abbia assolto, nelle forme e nei modi previsti dalla legislazione vigente, gli obblighi inerenti l’inserimento lavorativo degli invalidi ex art. 4 della legge n. 71 del 1991 e/o delle persone svantaggiate individuate ai sensi dell’art. 3 della legge n. 160/2010 (*Norme sulla cooperazione sociale e di servizio*), non abbia osservato le disposizioni della legge quadro 18 febbraio 1998, n. 31 in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di tutti i decreti ad essa correlati, abbia reiteratamente violato le norme in materia di assunzione abusiva di lavoratori.

4. Soltanto le imprese che risultino far parte del Sistema integrato per il “buon lavoro”, in quanto abbiano assunto le responsabilità sociali come definite dal presente articolo, possono partecipare alle gare di appalto nonché ai contratti di fornitura o somministrazione banditi dalla Pubblica Amministrazione e dagli Enti pubblici per i quali sia previsto il controllo di legittimità della Commissione di controllo della Finanza Pubblica.

5. Con apposito decreto delegato saranno definite modalità e procedure necessarie ad attestare la partecipazione dell’impresa al Sistema integrato per il “buon lavoro”.

TITOLO II

AVVIAMENTO AL LAVORO

Art. 3

Status di disoccupazione

1. E’ lavoratore disoccupato colui che, non risultando occupato né come lavoratore subordinato né come lavoratore indipendente:



Unione per la Repubblica

- è iscritto alle Liste di Avviamento al Lavoro, di cui all'art. 6 della Legge 19 settembre 1989 n. 95 "Legge sul collocamento";
- è immediatamente disponibile a prestare la propria attività come lavoratore subordinato;
- ha assunto o è disponibile ad assumere iniziative specifiche per poter trovare un'occupazione.

2. Lo *status* di disoccupazione viene meno per inadempimento, da parte dell'interessato, degli obblighi di presentazione previsti dall'art. 8 della Legge 19 settembre 1989 n. 95 "Legge sul collocamento" o per mancata accettazione di una proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo, di formazione o di riqualificazione professionale senza giustificato motivo. Comporta la perdita dello *status* di disoccupazione anche il rifiuto di una proposta di lavoro corrispondente alla graduatoria di iscrizione o alla professionalità posseduta, incluse le dimissioni e il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo non contestato ai sensi della Legge 20 maggio 1985 n. 63 (Riforma del processo in materia di lavoro subordinato privato).

Art. 4

Richieste di avviamento al lavoro

1. Le richieste di avviamento al lavoro possono essere generiche o nominative. Esse devono essere trasmesse alla Sezione Collocamento – Servizi all'Impiego.
2. Fatte salve le priorità nell'avviamento al lavoro da accordare a coloro che sono iscritti nelle Liste di mobilità ai sensi dell'art. 18 della Legge 19 settembre 1989 n. 95 "Legge sul collocamento", la richiesta nominativa di lavoratori iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro è sempre ammessa.
3. La richiesta generica di lavoratori deve specificare la categoria o il titolo di studio o la qualificazione/specializzazione professionale o le mansioni da svolgere.



Unione per la Repubblica

4. A fronte di una richiesta generica di avviamento al lavoro, la Sezione Collocamento - Servizi all'Impiego invierà il personale da assumere nel più breve tempo possibile, comunque non oltre 2 giorni lavorativi dal suo ricevimento. Nel caso in cui il lavoratore avente la professionalità, qualifica e mansione richieste, non sia reperibile dalle Liste di Avviamento al Lavoro o comunque formabile anche in base ad uno specifico Piano individuale definito ai sensi del successivo art. 5, l'Ufficio del Lavoro dovrà rilasciare, ex Decreto 23 novembre 2005 n. 169 (*Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro*), uno speciale permesso di lavoro per l'assunzione di un lavoratore non iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro, avente i requisiti e la professionalità richiesta.

5. Il lavoratore iscritto, che si trova nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 2, perde l'anzianità di iscrizione, lo *status* di disoccupato e il diritto all'erogazione di ammortizzatori sociali ove goduti. Un successivo rifiuto all'avvio al lavoro o ad altro provvedimento disposto dall'Ufficio del Lavoro comporta la cancellazione dalle Liste di Avviamento al Lavoro.

6. Tutti i provvedimenti di natura sanzionatoria disposti dall'Ufficio del Lavoro inerenti il rispetto delle procedure di avviamento al lavoro sono comunicati ai lavoratori interessati mediante raccomandata con ricevuta di ritorno. Contro tali provvedimenti, entro e non oltre sette giorni lavorativi dall'invio, il lavoratore interessato potrà proporre ricorso alla Commissione per il Lavoro. Tale ricorso è condizione di ricevibilità dell'eventuale azione intentata avanti al Giudice Amministrativo, nei termini e secondo le procedure stabilite dalla Legge 28 giugno 1989 n. 68 (*Della giurisdizione amministrativa, del controllo di legittimità e delle sanzioni amministrative*).

Art. 5

Piano individuale di inserimento lavorativo e formativo

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento al lavoro di un lavoratore che, regolarmente iscritto alle Liste di Avviamento al Lavoro, abbia sottoscritto il Patto di servizio



Unione per la Repubblica

ex art. 3 della Legge n. 73/2010, i direttori dell'Ufficio del Lavoro e del Centro di Formazione Professionale potranno definire, ove ne ricorrano le condizioni, un Piano individuale di inserimento lavorativo, formazione o riqualificazione professionale. Il Piano individuale deve prevedere il tipo di attività, lavorativa e/o formativa, che dovrà essere dallo stesso svolta.

2. Per assicurare il rispetto dei tempi e delle modalità di svolgimento delle attività lavorative e formative definite nel Piano individuale, il Direttore del Centro di Formazione professionale è tenuto ad organizzare idonei servizi di tutoraggio e/o controllo aziendale periodico. Alla conclusione delle attività previste nel Piano individuale, il direttore del Centro di Formazione professionale comunica all'Ufficio del Lavoro-Servizi per l'Impiego le competenze eventualmente acquisite.

Art. 6

Collocamento mirato dei lavoratori con ridotte capacità lavorative

1. Per tutte le persone svantaggiate che su deliberazione della Commissione Accertamenti Sanitari Individuali, integrata dalle necessarie professionalità, risultino aver subito una riduzione della loro capacità lavorativa non inferiore al 40%, e che ai sensi della legge n. 71/1991 (*Inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit*) abbiano diritto di essere collocati obbligatoriamente al lavoro, saranno individuate modalità e procedure per un inserimento mirato che ne assicurino una reale, proficua e possibilmente stabile integrazione nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro.

2. Con apposito decreto delegato, da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, saranno previste apposite procedure attraverso le quali effettuare una completa valutazione funzionale del lavoratore, consistente in una descrizione analitica della compromissione subita risultante dall'analisi attuale dello stato psicofisico, al fine di accertare le residue capacità lavorative, eventualmente migliorabili attraverso un idoneo percorso riabilitativo/formativo, che consentano di individuare un posto di lavoro adatto al



Unione per la Repubblica

suo inserimento, preferibilmente nell'ambito della stessa organizzazione produttiva se già occupato.

3. Il decreto delegato individuerà altresì tutte le misure e strumenti di sostegno utili a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con ridotte capacità lavorative come individuate nel primo comma del presente articolo, tra cui rientrerà la previsione di adeguate incentivazioni economiche e normative per i datori di lavoro che si renderanno disponibili ad attuare le modifiche strutturali ed organizzative necessarie.

4. Tutte le aziende private che, ai sensi della legge n. 71/1991 sono tenute al collocamento obbligatorio di lavoratori disabili, possono chiedere di assolvere tale obbligo, alternativamente, con il conferimento di commesse alle cooperative sociali istituite ex legge 21 settembre 2010 n. 160 (*Norme sulla cooperazione sociale e di servizio*) ove ne ricorrano i requisiti, oppure con il versamento di un congruo contributo ad un apposito Fondo destinato a finanziare attività inerenti la disabilità e il grave disagio sociale. Le somme così raccolte potranno essere utilizzate anche per incentivare l'assunzione dei disabili e dei soggetti a rischio di grave esclusione sociale presso aziende che, indipendentemente dai loro obblighi giuridici, si rendano disponibili alla loro mirata collocazione.

5. Con apposito decreto delegato, da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente provvedimento, saranno definiti i criteri e le condizioni per l'assolvimento alternativo dell'obbligo di collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili di cui al comma precedente, la natura e l'entità delle commesse, la costituzione del Fondo di finanziamento e l'ammontare del contributo economico da versare.

TITOLO III



Unione per la Repubblica

TELELAVORO E COOPERAZIONE SOLIDALE

Art. 7

Telelavoro

1. Per favorire l'assolvimento da parte dei lavoratori dei loro impegni di assistenza e cura familiare, il superamento di difficoltà personali nell'adempimento della prestazione, derivanti anche dalla sottoposizione a cure e terapie che riducono la capacità professionale o il soddisfacimento delle esigenze personali di formazione e crescita professionale, possono essere contrattualmente definitive modalità per l'espletamento totale o parziale, anche in alternanza, della prestazione in forma telelavorata. In particolare, la prestazione in modalità telelavorata può essere prevista per favorire il collocamento dei lavoratori diversamente abili di cui all'art. 12 della presente legge.

2. Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di una richiesta avanzata dal lavoratore che intende beneficiarne, corredata da un progetto in cui devono essere sommariamente illustrati gli obiettivi e le attività interessate dalla modificazione organizzativa.

3. La prestazione di telelavoro può effettuarsi anche nel domicilio del dipendente, a condizione che esso sia individuato nel territorio della Repubblica e che l'ambiente di lavoro risulti conforme alle norme generali di prevenzione e sicurezza comunemente previste per le utenze domestiche. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata, a cura ed a spese dell'Azienda, sulla quale gravano anche la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto per il dipendente ed i relativi costi. Sull'azienda gravano altresì tutte le spese di gestione e di manutenzione e gli obblighi connessi alla sicurezza, rispetto ai quali devono essere definite adeguate modalità di accesso per assicurare la vigilanza e il controllo sul rispetto delle normative di legge. La postazione di telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività connesse al rapporto di lavoro.



Unione per la Repubblica

4. Al lavoratore già occupato è in ogni caso garantito lo stesso trattamento economico-normativo di cui beneficiava precedentemente alla trasformazione in modalità telelavorata della sua prestazione. In ogni caso, tale trattamento sarà equivalente a quello dei dipendenti impiegati nella sede di lavoro e, in particolare, dovrà essere assicurata al lavoratore un'adeguata tutela delle condizioni di salute e sicurezza del lavoro. L'assegnazione a prestazioni telelavorate deve consentire al lavoratore di godere di pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.

5. La trasformazione in modalità telelavorata della prestazione di lavoro non muta la natura del rapporto di lavoro già in atto; tale assegnazione è revocabile a richiesta del lavoratore o dell'azienda, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto, o siano venute meno le esigenze che ne avevano determinato l'approvazione.

6. Le spese sostenute dall'azienda in ragione della trasformazione in modalità telelavorata della prestazione lavorativa ai sensi del presente articolo possono essere parzialmente o anche totalmente coperte da finanziamenti erogabili dall'Ufficio del Lavoro, in base ad apposite domande, supportate da idonea documentazione, da presentare all'approvazione della Commissione per il Lavoro.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo sono applicabili, qualora ne ricorrano le condizioni, anche alle Cooperative sociali di cui alla legge 21 settembre 2010, n. 160 (*Norme sulla cooperazione sociale e di servizio*).

Art. 8

Cooperative di lavoro solidale

1. Ai sensi e per gli effetti delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli art. 19 e seguenti della Legge 4 maggio 1977 n. 23 (*Legge che detta norme sulle sanzioni disciplinari e sui licenziamenti individuali e collettivi*), nell'ambito dell'incontro richiesto dalle Organizzazioni sindacali alle Associazioni datoriali per esaminare la decisione dell'impresa



Unione per la Repubblica

che, a fronte di una grave e perdurante situazione di crisi economica cui essa non ritenga di poter più porre rimedio, ha comunicato di voler cessare la propria attività, dopo aver accertato che tale scelta è irrevocabile, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel tentativo di salvare la produzione e i posti di lavoro, possono avanzare formale richiesta alla Segreteria di Stato per il Lavoro, la cooperazione e le poste, affinché sia verificata la sussistenza delle condizioni per trasformare l'impresa in una cooperativa di produzione e lavoro, in osservanza delle disposizioni contenute nella Legge 29 novembre 1991 n. 149 (*Norme circa la Cooperazione e gli Enti Cooperativi*).

2. A tale fine, entro i 15 giorni successivi, la Segreteria di Stato per il Lavoro, di concerto con la Segreteria all'Industria, Artigianato e Commercio provvederà a convocare le Organizzazioni sindacali e le Associazioni datoriali allo scopo di esaminare la situazione aziendale, verificando, in particolare, l'esistenza delle condizioni per proseguire l'attività produttiva, il numero dei posti di lavoro a rischio, le risorse finanziarie necessarie per l'acquisizione o l'affitto dei beni aziendali necessari.

3. Previo mandato del Congresso di Stato, è compito della Segreteria di Stato per il Lavoro congiuntamente alla Segreteria di Stato all'Industria, Artigianato e Commercio presentare alle Organizzazioni sindacali richiedenti un piano dettagliato delle agevolazioni di tipo fiscale, finanziario e contributivo, nonché dei rapporti preferenziali che le Pubbliche amministrazioni potrebbero attivare con la costituenda cooperativa, in applicazione delle norme dettate dalle L. n. 149/1991. Il piano non necessita del parere della Commissione per la Cooperazione di cui all'art. 89 della suddetta legge.

4. Preso atto del piano dettagliato presentato ai sensi del comma precedente, qualora tutte le parti convengano sulla praticabilità della trasformazione dell'impresa che ha dichiarato la chiusura dell'attività in una cooperativa di produzione e lavoro, verrà siglata una ipotesi di accordo, che dovrà essere sottoposta all'approvazione dei lavoratori coinvolti.



Unione per la Repubblica

5. Ferma restando ogni altra disposizione legislativa e contrattuale relativa a finanziamenti o sostegni comunque previsti per le società cooperative, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 28 (*Incentivi per l'autoimprenditorialità*) della legge 31 marzo 2010, n. 73 (*Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità*), all'atto della costituzione di una cooperativa di lavoro solidale nel rispetto delle procedure previste dal presente articolo, lo Stato erogherà, a titolo di contributo speciale in conto capitale, una somma pari alle indennità di sostegno del reddito che ciascun lavoratore-socio della costituenda cooperativa avrebbe percepito in conseguenza della perdita del posto di lavoro per un periodo non superiore a 12 mesi.

TITOLO IV

MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA LEGGE N. 131/2005

CAPO I

RAPPORTI DI LAVORO A CONTENUTO FORMATIVO

Art. 9

Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo

1. L'art. 10 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 (*Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione*) è così sostituito:

Art. 10



Unione per la Repubblica
Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo

1. Fermi restando i disposti di cui alla Legge 24 luglio 1987 n. 89 (*Normativa in materia di formazione professionale*) e successive modifiche e/o integrazioni, il contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo, quale contratto di alto contenuto pratico-formativo e professionalizzante riservato ai possessori di diploma o laurea di età compresa tra i 18 e i 30 anni iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro, è finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato, all'acquisizione della qualifica professionale ed ha una durata massima di diciotto mesi.

2. Il contratto deve avere forma scritta e contenere la descrizione della prestazione oggetto del contratto, il progetto formativo individuale da sottoporre a verifica periodica da parte del Centro di Formazione Professionale e l'indicazione della qualifica che dovrà essere acquisita, comunque non inferiore alla III categoria per una durata fino a nove mesi e alla IV categoria per una durata superiore a nove mesi, in relazione al contratto collettivo di lavoro applicato dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di durata del contratto, le imprese dovranno corrispondere retribuzioni mensili pari a:

- per il 1° trimestre, 60%;
- per il 2° trimestre, 65%;
- per il 3° trimestre, 70%;
- per il 4° trimestre, 80%;
- per il 5° trimestre, fino al termine del rapporto, il 90%.

4. Per il primo trimestre, a carico del Bilancio dello Stato, su apposito Capitolo dell'Ufficio del Lavoro, sarà imputato il pagamento del 50% dei contributi spettanti. Nel caso in cui il contratto prosegua oltre il terzo mese, e fino alla sua conclusione, a carico del Bilancio dello



Unione per la Repubblica

Stato verrà imputato il pagamento del 75% dei contributi dovuti dal datore di lavoro. I compensi percepiti dai lavoratori sono esenti dall'Imposta Generale sui Redditi.

5. I contraenti hanno facoltà di recedere dal contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo entro il termine massimo di durata di diciotto mesi. Nel caso in cui sia il datore di lavoro a non voler trasformare a tempo indeterminato il rapporto di lavoro, questi sarà tenuto a restituire i contributi erogati; se la mancata trasformazione del contratto avviene in conseguenza delle dimissioni del lavoratore, questi perderà lo *status* di disoccupazione.

6. Il contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo viene formalizzato mediante avvio al lavoro rilasciato dall'Ufficio del Lavoro sulla base di criteri esplicativi che saranno dettati da apposita delibera della Commissione per il Lavoro. L'attività formativa svolta dal lavoratore sarà certificata dal Centro di Formazione professionale e periodicamente comunicata all'Ufficio del Lavoro per gli adempimenti di cui all'art. 6, comma 4, della legge n. 131/2005.

7. Con successivo Decreto potranno essere definite le modalità di realizzazione di corsi teorici specifici, da affiancare all'attività formativa svolta presso l'impresa.

8. Le misure di cui al presente articolo e/o quelle di cui alla Legge 24 luglio 1987 n.89 (*Normativa in materia di formazione professionale*) e successive modifiche e/o integrazioni sono concesse una sola volta per lo stesso lavoratore presso la medesima impresa, subordinatamente alla condizione che la stessa abbia mantenuto in servizio almeno i due terzi dei lavoratori con contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo nei dodici mesi precedenti, fatta eccezione per le ipotesi di recesso imputabili al lavoratore.

Art. 10

Inserimento aziendale con finalità formativa

1. Nell'ambito della definizione del Piano individuale di inserimento lavorativo e formativo di cui all'art. 5, la Sezione Collocamento – Servizi all'Impiego, di concerto con il Centro di Formazione Professionale, può disporre che un lavoratore disoccupato o inoccupato, il quale



Unione per la Repubblica

presenti professionalità generiche o titoli di studio non richiesti dal mercato del lavoro, venga inserito in un'impresa, con la quale l'Ufficio del Lavoro abbia preventivamente stipulato una apposita convenzione, affinché possa acquisire un bagaglio di esperienze teorico/pratiche utili a migliorare la sua condizione di occupabilità. Tale inserimento, la cui durata massima è stabilita in 6 mesi, eventualmente integrato anche dalla partecipazione a corsi di formazione esterni, è sottoposto all'attività di ispezione e controllo del Centro di Formazione Professionale.

2. L'inserimento aziendale con finalità formativa non costituisce un rapporto di lavoro subordinato. Il lavoratore disoccupato o inoccupato impegnato in attività di inserimento aziendale ha diritto a percepire il gettone di presenza previsto dalle disposizioni in materia di formazione professionale; egli conserva il godimento dei trattamenti di integrazione del reddito di cui abbia diritto in attuazione delle disposizioni di legge vigenti.

3. L'attività formativa svolta dal lavoratore sarà certificata dal Centro di Formazione professionale e periodicamente comunicata all'Ufficio del Lavoro per gli adempimenti di cui all'art. 6, comma 4, della legge n. 131/2005.

Art. 11

Stages aziendali

1. L'art. 14, comma 1 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 (*Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione*) è così sostituito:

1. I diplomandi e i laureandi, nonché tutti coloro che abbiano ottenuto l'attestato di qualifica professionale previsto ai sensi dell'art. 6 della legge 4 marzo 1993, n. 37, possono effettuare *stages* aziendali per un periodo non superiore a nove mesi nella stessa impresa, limitatamente ad attività attinenti il corso di studio. Tale esperienza può essere ripetuta al massimo presso due imprese. Possono altresì effettuare *stages* aziendali anche i neolaureati e i neodiplomati entro i dodici mesi dal conseguimento del titolo, per un massimo di sei mesi.



Unione per la Repubblica

2. All'art. 14 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 (*Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione*) è aggiunto il seguente comma:

8. Per gli *stages* aziendali che si trasformino in rapporto di lavoro, ancorché a tempo determinato, i datori di lavoro potranno fruire di uno sgravio contributivo pari al 50%, per un periodo massimo di 6 mesi.

Art. 12

Attività di riqualificazione ed incentivi all'assunzione dei beneficiari dell' Indennità economica speciale e dell' Indennità di disoccupazione di cui alla legge n. 73/2010

1. In coerenza con le finalità della legge n. 73/2010 (*Riforme degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità*), che prevedono accanto al riconoscimento di provvidenze economiche a sostegno del reddito il rapido reinserimento del disoccupato beneficiario di ammortizzatori sociali in effettive attività lavorative, i Piani individuali di inserimento lavorativo e formativo disciplinati all'art. 5 del presente provvedimento possono prevedere un periodo di riqualificazione e/o addestramento da svolgersi anche parzialmente presso un datore di lavoro privato, di durata non superiore ad un mese di calendario. Periodi più lunghi, ma comunque non superiori a due mesi, dovranno essere autorizzati con apposita deliberazione della Commissione per il Lavoro, previa richiesta del datore di lavoro, su parere conforme dell'Ufficio del Lavoro-Servizi per l'impiego.

2. Tale attività di riqualificazione/addestramento può essere attivata sia a seguito di richieste direttamente avanzate dai datori di lavoro all'Ufficio del Lavoro, sia in conseguenza delle azioni di monitoraggio del mercato del lavoro poste in essere periodicamente dallo stesso Ufficio ai sensi della l. n. 131/2005 (*Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione*). L'attività di riqualificazione/addestramento non può comportare un impegno orario superiore a quanto risulterà determinato in base alle disposizioni di cui all'art. 4, comma 3, della l. n. 73/2010.



Unione per la Repubblica

3. Durante l'attività di riqualificazione, per il lavoratore, non più soggetto agli obblighi di presentazione presso l'Ufficio del Lavoro previsti dall'art. 4, comma 1, del decreto n. 80/2010, saranno predisposte apposite azioni di controllo e/o tutoraggio da parte del Centro di formazione professionale, volte ad accertarne la proficuità e idonee ad attestare, al termine del periodo, le competenze eventualmente acquisite, da comunicare tempestivamente all'Ufficio del Lavoro per gli adempimenti di cui all'art. 6, comma 4, della legge n. 131/2005.

4. Nel corso dell'attività di riqualificazione/addestramento o al più tardi al termine della stessa, mediante apposita richiesta all'Ufficio del lavoro, il datore presso il quale essa si svolge, può chiederne la trasformazione in effettiva attività lavorativa a tempo indeterminato o a tempo determinato, senza periodo di prova. La trasformazione sarà autorizzata soltanto se le caratteristiche professionali e il relativo inquadramento retributivo risulteranno non inferiore a due livelli rispetto all'ultima attività lavorativa svolta nel caso in cui il lavoratore sia percettore di Indennità economica speciale ovvero di analogo contenuto in termini di livello retributivo qualora il soggetto sia percettore dell' Indennità di disoccupazione.

5. La richiesta di assunzione a tempo determinato dovrà avere una durata di due mesi durante i quali sarà riconosciuto uno sgravio contributivo del 5%, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore; la retribuzione dovuta sarà pari all'80% della retribuzione contrattuale prevista, con contestuale sospensione dell'erogazione delle previste indennità di sostegno del reddito. Nel caso in cui il datore di lavoro decidesse di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per tutto il residuo periodo di erogazione delle indennità, comunque non inferiore a sei mesi, sarà riconosciuto uno sgravio contributivo del 100%. Al lavoratore spetterà la retribuzione contrattualmente

dovuta al netto delle Indennità economica speciale e dell'Indennità di disoccupazione, la cui erogazione da parte dell'I.S.S. riprenderà fino al loro completo esaurimento.



Unione per la Repubblica

6. A prescindere dallo svolgimento delle attività di riqualificazione/addestramento disciplinate dai precedenti commi, col rispetto del periodo di prova, l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati o in mobilità è sempre consentita nel rispetto del periodo di prova, purché le caratteristiche professionali e il relativo inquadramento retributivo risulteranno non inferiore a due livelli rispetto all'ultima attività lavorativa svolta nel caso in cui siano percettori di Indennità economica speciale ovvero di analogo contenuto in termini di livello retributivo qualora siano percettori dell'Indennità di disoccupazione. Per tutta la durata residua ancora dovuta, l'indennità verrà erogata a titolo di incentivo, unitamente ad uno sgravio contributivo pari al 100%. Al lavoratore non si applicano le disposizioni dell'art. 19, comma 3, della legge n. 73/2010.

7. L'assunzione del beneficiario di ammortizzatori sociali a tempo determinato ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 del presente provvedimento (Inserimento aziendale con finalità formativa) comporta la sospensione delle indennità godute, la cui erogazione riprenderà al termine del rapporto. Al datore e al lavoratore sarà riconosciuto uno sgravio contributivo pari al 100% sulle retribuzioni dovute per un massimo di due mesi.

8. Gli sgravi contributivi previsti sono da imputare al capitolo "Fondo per interventi sull'occupazione" in carico all'Ufficio del Lavoro.

9. Dall'entrata in vigore della presente legge, gli avvii al lavoro a tempo indeterminato effettuati ai sensi dell'art. 5 del decreto delegato n. 80/2010 (*Disposizioni transitorie ed applicative della legge n. 73/2010 sugli ammortizzatori sociali*), sono fatti salvi fino alla loro natura conclusione. Nel caso di avvii a tempo determinato, tali assunzioni potranno essere eventualmente trasformate nel rispetto delle disposizioni del presente articolo.

CAPO II

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

Art. 13



Unione per la Repubblica
Contratto di lavoro a tempo determinato

1. I comma 5° e 6° dell'art. 16 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 (*Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione*) sono rispettivamente sostituiti dai seguenti:

5. Fatto salvo quanto diversamente stabilito nei singoli contratti collettivi di lavoro o in appositi accordi sindacali, il contratto di lavoro a tempo determinato non può avere una durata massima complessiva superiore ai diciotto mesi presso la medesima impresa. Nel caso in cui il contratto a tempo determinato sia stipulato ai sensi del precedente comma 1, punto c), è consentito il superamento della durata massima di diciotto mesi fino al rientro del lavoratore sostituito. Il contratto può essere prorogato fino ad un massimo di quattro rinnovi successivi entro il termine massimo consentito. Se previsto anche negli specifici contratti collettivi di categoria, qualora l'impresa non intenda rinnovare il permesso di lavoro, deve darne comunicazione scritta al lavoratore ed all'Ufficio del Lavoro almeno dieci giorni prima della scadenza del permesso di lavoro.

6. Limitatamente ai contratti di lavoro stipulati ai sensi del precedente comma 1, punto a), oppure nel caso in cui siano intervenute interruzioni, qualora il periodo complessivo previsto di diciotto mesi sia stato effettuato nell'arco di ventiquattro mesi, fatta eccezione per i lavoratori stagionali del settore turistico-alberghiero e di quelli che effettuano l'assistenza domiciliare a persone non autosufficienti o ad anziani in possesso di permesso di soggiorno stagionale, il contratto di lavoro a tempo determinato che prosegua oltre la scadenza massima prevista di diciotto mesi, si trasforma automaticamente, d'ufficio o su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore, in assunzione a tempo indeterminato.

Art. 14

Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa

1. Il comma 6 dell'art. 18 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 (*Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione*) è sostituito dal seguente:



Unione per la Repubblica

6. A pena di nullità, la costituzione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è subordinata al rilascio di un apposito visto di conformità. A tal fine, il datore di lavoro deve inviare, mediante raccomandata R/R, copia in bollo del contratto stipulato con il collaboratore all'Ufficio del Lavoro per sottoporlo al preventivo giudizio di conformità. Ottenuto il visto di conformità, il datore di lavoro provvederà alla sua formale registrazione entro e non oltre 15 giorni dal suo rilascio. Con cadenza mensile, l'Ufficio del Registro invierà all'Ufficio del lavoro, all'I.S.S. e all'Ufficio Tributario, e su loro specifica richiesta anche le relative copie, l'elenco dei contratti di collaborazione registrati nel periodo considerato. Il datore di lavoro non potrà utilizzare collaboratori per un numero superiore al 30% dei lavoratori assunti, fatta salva la possibilità per la Commissione per il Lavoro di deliberare percentuali maggiori o minori riferite a settori economici specifici ed individuati.

Art. 15

Istituzione dell'Albo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo

1. In attuazione del comma 2 dell'art. 17 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 (*Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione*) è istituito, presso l'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio, l'Albo delle Imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Coloro che intendono svolgere l'attività di fornitura di lavoro temporaneo debbono avere i requisiti previsti per il rilascio delle patenti d'esercizio industriali; essi devono presentare apposita istanza al predetto Ufficio che la evaderà secondo le procedure previste per il rilascio delle predette patenti. Contestualmente a tale istanza dovrà essere effettuato il deposito, a titolo di garanzia per le retribuzioni da erogare ai lavoratori, di una fidejussione bancaria di importo pari ad euro 30.000. E' condizione di accoglimento dell'Istanza che nell'oggetto dell'attività dell'Impresa risulti in modo esplicito ed esclusivo l'esercizio di fornitura di lavoro temporaneo ai sensi dell'art. 17 della legge n. 131/2005.



Unione per la Repubblica

3. Al termine della procedura, l'impresa di fornitura di lavoro temporaneo sarà iscritta nell'apposito Albo. Di tale iscrizione ne sarà data comunicazione immediata agli Uffici del Lavoro; dal ricevimento della comunicazione, l'Impresa potrà effettivamente fornire lavoro temporaneo.

4. L'attività dell'Impresa di fornitura di lavoro temporaneo dal previsto Albo potrà essere sospesa per un periodo non superiore a 20 giorni di calendario ogni volta che essa violi la Legge 21 dicembre 1989 n. 128 (*Sanzioni amministrative per l'assunzione abusiva di lavoratori subordinati*). In caso di recidiva, da calcolarsi nell'arco di un quinquennio, la sospensione sarà pari a due mesi di calendario. Nel caso di ulteriore recidiva, sempre nell'arco di cinque anni, è prevista la revoca dall'iscrizione all'Albo. Il presente comma costituisce sanzione accessoria alle disposizioni di cui alla L. n. 128/1989; le procedure sanzionatorie rientrano nella competenza dell'Ufficio del Lavoro.

5. Le imprese che attualmente stanno svolgendo l'attività di cui al presente articolo, dovranno, entro il termine di 3 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, assolvere gli obblighi di iscrizioni previsti dalla presente disposizione.

TITOLO V

APPALTO DI SERVIZI DI FACCHINAGGIO E TRASFERIMENTO DI AZIENDA

Art. 16

Appalto di servizi di facchinaggio

1. L'appalto di servizi di facchinaggio è un contratto con il quale un'impresa manifatturiera appaltante ricorre alla collaborazione di un'altra impresa di diritto sammarinese appaltatrice, la quale deve garantire, a proprio rischio e con organizzazione di risorse e mezzi propri, attività di facchinaggio da eseguirsi all'interno dell'impresa appaltante. L'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore comporta l'assunzione in



Unione per la Repubblica

proprio del rischio d'impresa; essa può anche risultare, in relazione alle specifiche esigenze del servizio dedotto in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

2. Agli effetti del presente articolo si intende per:

- impresa manifatturiera: l'impresa che, attraverso il proprio processo produttivo risultante dal complesso dei beni materiali ed immateriali organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa stessa, realizza beni materiali;
- attività di facchinaggio: attività di carico/scarico di merci, materie prime e semilavorati, da e per lo stabilimento di produzione.

3. Il contratto di appalto è vietato qualora l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante. Il contratto di appalto è altresì vietato se impresa appaltante ed impresa appaltatrice siano interessate da reciproche partecipazioni azionarie. I prestatori di lavoro, occupati in violazione di tale divieto, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni.

4. Entro il termine di un anno dalla cessazione del contratto di appalto di servizi di facchinaggio, appaltatore e committente sono obbligati in solido ad assicurare ai lavoratori impegnati nell'appalto il trattamento economico e normativo spettante.

5. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore non costituisce trasferimento d'azienda. Pertanto, i rapporti di lavoro continuano in capo al nuovo appaltatore con piena conservazione di tutti i diritti legali e contrattuali maturati fin dalla data di inizio dell'appalto.

6. Qualora si intenda effettuare un appalto di servizi di facchinaggio, l'azienda appaltante deve darne comunicazione per iscritto almeno trenta giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva l'appalto alle rispettive rappresentanze sindacali aziendali nonché alle



Unione per la Repubblica

Confederazioni sindacali legalmente riconosciute che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nell'impresa committente l'appalto di servizi.

7. Il Contratto di appalto di servizi di facchinaggio deve essere trasmesso, a cura dell'appaltante, all'Ufficio del Lavoro, assolta l'incombenza della registrazione e prima dell'inizio dell'attività. L'impresa appaltatrice deve trasmettere all'Ispettorato del Lavoro l'elenco delle persone coinvolte e ogni eventuale variazione deve essere comunicata preventivamente. È vietato l'utilizzo del distacco di lavoratori.

8. La violazione delle disposizioni di cui al presente articolo configurano gli estremi di applicazione dell'art. 26 della Legge 19 settembre 1989 n. 95 "Legge sul collocamento".

Art. 17

Trasferimento d'azienda

1. Ai fini dell'applicazione delle norme del presente articolo, si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni si applicano anche al trasferimento di un ramo dell'azienda, inteso come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, alla quale afferiscono beni materiali ed immateriali, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento. Qualora non ricorrano tutte le condizioni indicate nel presente comma il trasferimento è inefficace.

2. In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti legali e contrattuali che ne derivano. Ferma restando la



Unione per la Repubblica

facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento.

3. All'atto del trasferimento, il cedente deve avere assolto ogni onere economico e normativo di spettanza dei lavoratori interessati all'operazione di trasferimento. Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi vigenti alla data del trasferimento anche di livello aziendale, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario ad essi più favorevoli.

4. Quando si intenda effettuare un trasferimento d'azienda, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno sessanta giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, alle rispettive rappresentanze sindacali aziendali nonché alle Confederazioni sindacali legalmente riconosciute che abbiano stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. Tale obbligo può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare:

- a) la data del trasferimento;
- b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

5. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali aziendali o delle Confederazioni firmatarie dei contratti applicati, fatta pervenire entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti presso la Segreteria di Stato per il Lavoro.



Unione per la Repubblica

6. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dal presente articolo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 10 della Legge 11 marzo 1981 n. 23 "Norme sulla tutela dell'attività sindacale".

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PER IL CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE E IN MATERIA DI PROCEDIMENTI SANZIONATORI

Art. 18

Disposizioni per il contrasto al lavoro nero

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 4 della legge 25 luglio 2003, n. 97 (*Modifiche al sistema penale in materia di ordine pubblico, abusivismo in ambito lavorativo e circolazione stradale*), per rendere più efficace l'azione di contrasto al lavoro irregolare, qualora, nell'ambito delle attività di vigilanza svolte all'interno dei luoghi di lavoro, gli Ispettori dell'Ufficio del lavoro individuino persone per le quali non sia possibile immediatamente stabilire la legittimità della loro presenza, tali persone dovranno essere considerate alle dipendenze di chi è titolare o comunque ha la disponibilità dei luoghi di lavoro oggetto di ispezione.

2. Avverso il verbale ispettivo, chiunque vi abbia interesse, potrà ricorrere al Direttore dell'Ufficio del lavoro entro e non oltre sette giorni, presentando idonea documentazione atta a dimostrare la regolare presenza delle persone individuate negli ambienti di lavoro.

3. L'art. 4 della Legge n.128/1989 è così sostituito:

Art. 4



Unione per la Repubblica

1. In caso di recidiva del datore di lavoro entro i successivi cinque anni, la Direzione dell'Ufficio del Lavoro emette ordinanza con la quale ingiunge la cessazione immediata del rapporto di lavoro ed applica le sanzioni pecuniarie amministrative di cui all'art. 1, aumentate, per quanto riguarda il datore di lavoro, da due a quattro volte.

2. Nei casi di recidiva reiterata nei successivi cinque anni a far data dal termine di cui al primo comma, l'assunzione di lavoratori subordinati senza preventivo nulla-osta di avviamento al lavoro, è punita a carico del datore di lavoro con la multa a giorni di II grado o con l'arresto di I grado. La Direzione dell'Ufficio del Lavoro trasmette gli atti di accertamento relativi alle violazioni commesse al Commissario della Legge per l'adozione dei provvedimenti di sua competenza.

3. Nell'uso del potere discrezionale relativo all'applicazione della pena in concreto di cui al presente articolo, oltre ai criteri generali stabiliti dal Codice penale, il Commissario della legge dovrà tenere conto anche della gravità del reato desumibile dal numero dei lavoratori coinvolti. Il Giudice potrà altresì ordinare la pubblicazione dei provvedimenti di condanna nei modi stabiliti dall'art. 141 del Codice penale. Il lavoratore è soggetto nel minimo e nel massimo alle sanzioni pecuniarie previste nel rispetto dei criteri dettati dalla presente legge. In caso di particolare gravità, alla multa a giorni il Giudice può aggiungere la pena dell'interdizione dall'esercizio professionale di cui all'art. 82 Codice penale, nel I o nel II grado.

4. Le ordinanze della Direzione dell'Ufficio del Lavoro sono notificate a norma di legge ai trasgressori e trasmesse in copia all'Ufficio del Lavoro, all'Istituto per la Sicurezza Sociale ed agli organismi di Polizia.

4. Ai fini dell'accertamento delle condizioni per l'applicazione della recidiva di cui ai precedenti commi, i termini iniziano a decorrere a far data dall'entrata in vigore del presente provvedimento.



Unione per la Repubblica

Art. 19

Competenze giudiziali in materia di procedimenti sanzionatori

1. In attesa di una riforma complessiva del contenzioso amministrativo, qualora nel corso di un procedimento inerente l'applicazione della legge n. 128/1998 (*Sanzioni amministrative per l'assunzione abusiva di lavoratori subordinati*) si controverta sulla qualificazione del rapporto di lavoro oppure sullo *status* giuridico dei lavoratori, il giudice amministrativo deve sospendere immediatamente il procedimento e disporre l'invio degli atti al Magistrato Dirigente che provvederà ad assegnarli al Commissario della legge competente per le cause civili.

2. La sentenza con la quale il Commissario della legge deciderà sulla controversia, acquisito valore di cosa giudicata, dovrà essere trasmessa d'ufficio, a cura del Magistrato dirigente, al giudice amministrativo rimettente, il quale riaprirà il procedimento sospeso e disporrà i provvedimenti conseguenti.

TITOLO VII

NORME FINALI

Art. 20

Disposizioni integrative

1. E' vietato svolgere attività di lavoro in forme e modalità diverse da quelle individuate negli specifici istituti giuridici approvati in forma di legge dal Consiglio Grande e Generale in materia di rilascio di licenza in campo di industria, artigianato, commercio ovvero da attività professionali, autonome e in osservanza della disciplina di tutela dei lavoratori subordinati. Anche in considerazioni dei principi indicati dall'art. 19 della Legge 22 dicembre 1955 n. 42, chiunque, in violazione delle norme di legge richiamate, utilizzi comunque forza lavoro, va



Unione per la Repubblica

considerato a tutti gli effetti datore di lavoro, e come tale soggetto a tutte le responsabilità e gli obblighi che ne derivano.

2. Il contratto di lavoro in formazione professionale deve essere formalizzato mediante avvio al lavoro rilasciato dall'Ufficio del lavoro sulla base di criteri esplicativi che saranno dettati da apposita delibera della Commissione per il lavoro.

3. Con l'entrata in vigore della presente legge, la Sezione orientamento, le relative funzioni e i relativi posti, di cui all'art. 5 della legge n. 131/2005, vengono inserite nella Sezione Collocamento, che eroga servizi amministrativi e servizi per l'impiego, senza che ciò comporti alcuna modificazione o soluzione di continuità rispetto ai servizi e agli incarichi così come attualmente assegnati. In attesa della definizione del fabbisogno, il Congresso di Stato è autorizzato ad attivare, secondo le procedure di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) della legge 19 settembre 1990 n. 108, un ulteriore incarico di "Collaboratore collocamento" liv. 7 – Sezione collocamento e due ulteriori incarichi di "Ispettore del lavoro" liv. 7 – Sezione Ispettorato del lavoro, da conferirsi ai sensi della legge n. 131/2005.

4. In attuazione dei compiti assegnati al Centro di Formazione Professionale dall'art. 5, comma 2, della presente legge, in attesa della definizione del fabbisogno, il Congresso di Stato è autorizzato ad attivare, secondo le procedure di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) della legge 19 settembre 1990, n. 108, un incarico di "Collaboratore ai servizi di tutoraggio e di controllo aziendale" liv. 7.

Art. 21

Abrogazioni

1. Sono espressamente abrogati:

- l'art. 5 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 (*Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione*);
- l'art. 15 della Legge 19 settembre 1989 n. 95 (*Legge sul collocamento*);



Unione per la Repubblica

- l'art. 9 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 (*Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione*);
- gli articoli 3, 6 e 7 della Legge 24 luglio 1987 n. 89 (*Normativa in materia di formazione professionale*).
- l'ultimo periodo del comma 7, dell'art. 20 e l'ultimo periodo del comma 7 dell'art. 23 della legge n. 73/2010 (*Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità*);
- l'art. 5 del decreto delegato n. 80/2010 (*Disposizioni transitorie ed applicative della legge n. 73/2010 sugli ammortizzatori sociali*).

2. Sono altresì abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano incomputabili con le norme della presente legge.

Art. 22

Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.
2. Gli effetti decorrono a far data dal.....



Unione per la Repubblica

Giovanni Lonfernini

Gian Marco Marcucci

Pier Marino Menicucci

Pier Marino Mularoni

Nicola Selva

San Marino,