CAMERA DEI DEPUTATI N. 600

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

CIRUZZI, LUIGI NEGRI, BALOCCHI, EMANUELE BASILE, BONATO, DALLARA, FLEGO, GIBELLI, GRUGNETTI, HÜLLWECK, LATRONICO, LAZZATI, MALAN, PIERGIORGIO MARTINELLI, MONTANARI, ONGARO, PERCIVALLE, RODEGHIERO, STROILI, ZENONI

—

Disciplina della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

Presentata il 25 maggio 1994

1.1. *Introduzione.*

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Nel corso dell'ultimo anno abbiamo assistito ad importanti cambiamenti nell'orientamento delle parti sociali e del Governo sull'opportunità di introdurre nel nostro ordinamento una disciplina che legittimi e regoli la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

Questo sensibile mutamento ha portato all'accordo tra le parti sociali ed il Governo del 23 luglio 1993 e, in adempimento ad esso, alla predisposizione da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di un disegno di legge (Atto Camera n. 3638 presentato il 13 gennaio 1994) in materia.

Pur valutando positivamente l'impegno del Governo, abbiamo ritenuto opportuno presentare una nostra proposta di legge che, basata sull'esperienza e sulla pratica nella fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo svolta da alcune società internazionali in numerosi Paesi ed in contesti normativi altamente differenziati tra loro, crediamo possa rispondere in modo più adeguato alle esigenze del lavoro italiano, tutelando lavoratori ed aziende utilizzatrici.

1.2. *Esperienza internazionale.*

Lo sviluppo di questa forma di lavoro in un Paese dipende in misura rilevante dalla legislazione e dalla regolamentazione da questo predisposta.

Le statistiche dimostrano che laddove si è intervenuti con normative restrittive e disciplinando la materia della fornitura di prestazioni di lavoro in modo estrema-

mente dettagliato, il lavoro temporaneo è stato utilizzato in misura irrilevante.

Laddove invece la politica degli Stati ha lasciato alle parti ampi spazi di intervento per la regolamentazione della fornitura di lavoro temporaneo, quest'ultimo si è sviluppato maggiormente.

Comunque il lavoro temporaneo è nato non come forma destrutturante di organici aziendali ma come intervento per sopperire momentaneamente a carenze di organico dovute ad eventi indipendenti dalla volontà dell'impresa.

1.3. *Effetti del lavoro temporaneo.*

Il numero di lavoratori temporanei rispetto al totale della forza lavoro è in ogni caso molto basso; tuttavia, se si considera che la stragrande maggioranza dei lavoratori temporanei è composta da giovani, si può prevedere che questa forma di lavoro consentirà a circa il 10 per cento dei giovani in cerca di prima occupazione di inserirsi nel mercato del lavoro e di avere, così, migliori opportunità anche di trovare un posto di lavoro stabile.

La necessità di una disciplina meno rigida rispetto a quella prevista dal citato disegno di legge del gennaio 1994 emerge dunque chiaramente sia per la gravità della situazione occupazionale in Italia caratterizzata da un elevato tasso di disoccupazione giovanile e dal più basso tasso di *turn-over* nelle liste dei disoccupati di tutta Europa, sia per la considerevole presenza di « lavoro nero ».

Il ricorso a questa forma di lavoro al fine di riattivare il mercato del lavoro italiano e di consentire un incremento dell'occupazione, specialmente giovanile, si rivela particolarmente vantaggioso anche per il fatto che i suoi effetti benèfici non richiedono un impegno finanziario dello Stato.

1.4. *Limitazioni necessarie.*

Con la presente proposta di legge non si vuole liberalizzare il ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, al contrario si sono volute introdurre alcune norme molto restrittive al fine di garantire la serietà delle società che intendono svolgere questa attività, sia con procedure di massima trasparenza tra i tre soggetti (azienda utilizzatrice, agenzia, lavoratore), sia con severi e frequenti controlli da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sia con comunicazioni periodiche allo stesso Ministero ed alle organizzazioni sindacali.

Si è ritenuto tuttavia necessario introdurre maggiori elementi di flessibilità nell'utilizzo del lavoro temporaneo, indispensabili affinché questa forma di lavoro possa avere successo e svolgere così la funzione di utilità sociale che le è propria.

1.5. *Nuovo spirito.*

Lo spirito generale della presente proposta di legge è dato dalla volontà di modificare sensibilmente tutto il contesto normativo in cui si dovrebbe inserire questa nuova forma di lavoro.

Appare infatti più adatto alla situazione attuale eliminare il divieto generalizzato di interposizione ed intermediazione nelle prestazioni di lavoro che, facendo di tutte le erbe un fascio, non distingue tra serie imprese di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo e società fittizie create al solo scopo di lucrare sullo sfruttamento dei lavoratori.

Una legislazione come quella attualmente in vigore in Italia, qualora dovesse sopravvivere anche dopo l'emanazione di una nuova legge sul lavoro temporaneo, non farebbe che screditare anche l'immagine di quell'attività intermediaria che invece svolge una funzione socialmente utile.

Si è quindi voluto invertire la logica sottesa a tutti i progetti di legge presentati sino ad ora in materia di fornitura di prestazioni di lavoro, secondo cui resterebbe in vigore il divieto di interposizione di cui all'articolo 1 della legge n. 1369 del 1960, e ad esso sarebbero previste solamente delle deroghe, per affermare invece la legittimità della fornitura di manodo-

pera, salvo poi sanzionarne pesantemente lo svolgimento ove attuato senza le dovute garanzie e nel mancato rispetto della disciplina posta a tutela delle condizioni di lavoro.

A tal fine si è previsto un sistema oneroso di autorizzazione all'esercizio dell'attività ed un meccanismo sanzionatorio particolarmente severo nei confronti di chi la esercita in modo illegale e abusivo.

1.6. *Principio di uniformità del trattamento salariale.*

È opportuno accennare sin da ora ad un problema fondamentale che si pone in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro temporaneo.

Il protocollo del 23 luglio 1993 tra le parti sociali ed il Governo, ed il disegno di legge del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 13 gennaio 1994 prevedono che il lavoratore avviato dall'impresa fornitrice abbia diritto alla medesima retribuzione stabilita per i dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Questo sistema retributivo presenta però enormi difficoltà di attuazione, perché gli stipendi dei lavoratori variano a seconda dell'attività e del contratto di lavoro applicato dall'impresa utilizzatrice e sono quasi sempre composti da diverse voci e, soprattutto, nei differenti settori, gli istituti contrattuali (ferie, orario di lavoro, percentuali straordinari e maggiorazioni, numero mensilità, indennità sostitutiva di mensa, *ticket*, servizio mensa) variano sensibilmente.

Se a ciò si aggiunge che non vige nel nostro ordinamento un principio di onnicomprensività della retribuzione e che non è sempre certo quali voci retributive debbano essere computate per determinare quanto corrispondere ai lavoratori, ci si rende conto che stabilire la paga oraria del lavoratore e rispettare normative così disparate diventa un compito estremamente arduo e che il risultato raggiunto presenterebbe sempre margini di incertezza e, quindi, di contenzioso.

La soluzione migliore al problema sembrerebbe quella di affidare alla contrattazione collettiva dei vari settori merceologici il compito di stabilire dei criteri certi sia per il rispetto delle norme contributive e legali, sia per il calcolo della paga oraria onnicomprensiva.

Tuttavia anche questo tipo di intervento appare di ardua realizzazione; perciò si è ritenuto opportuno, al fine di garantire chiarezza nei rapporti tra i tre soggetti coinvolti nell'attività di fornitura di lavoro temporaneo, prevedere che la retribuzione dei lavoratori fosse stabilita in un contratto collettivo nazionale stipulato *ad hoc* per questa forma di lavoro tra le organizzazioni dei lavoratori e delle imprese fornitrici.

Si pensi, ad esempio, all'elaborazione di un cedolino paga per un lavoratore (segretaria o programmatore EDP) che, nello stesso mese, presta la sua attività in quattro aziende diverse che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro del commercio, dell'industria metalmeccanica, della chimica, delle banche.

Essi presentano condizioni diverse: per il servizio mensa uno prevede un'indennità sostitutiva di servizio mensa, un altro un *ticket* di lire 5.000, un altro ancora un *ticket* di lire 9.000; l'orario settimanale può essere di 40 ore o di 39 o di 38 o di 37 o di 37,50 e così per altri istituti contrattuali.

1.7. *Durata del rapporto di lavoro temporaneo.*

È parimenti opportuno spiegare sin da ora che l'attività di fornitura di lavoro temporaneo non può essere svolta se si garantisce al lavoratore la continuità del rapporto con l'impresa fornitrice per un periodo di tempo predeterminato senza possibilità di recesso dal contratto al termine della missione del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice: il costo economico che le imprese fornitrici dovrebbero sopportare sarebbe infatti tale da pregiudicare la loro possibilità di operare sul mercato.

Si è pertanto ritenuto opportuno prevedere che il lavoratore sia assunto con un contratto a termine di durata pari al periodo di occupazione presso l'impresa uti-

lizzatrice, con la possibilità però per l'impresa fornitrice di recesso prima della scadenza del termine prestabilito, qualora la missione presso l'utilizzatore sia conclusa anticipatamente, garantendo al lavoratore un'indennità di risoluzione del rapporto proporzionata alla durata del contratto.

2. *Struttura generale della presente proposta di legge.*

La presente proposta di legge regola i diversi aspetti connessi alla fornitura di lavoro temporaneo come segue:

sistema di autorizzazione (articolo 1);

rapporti tra impresa fornitrice e lavoratore (articoli 2 e 3);

rapporti previdenziali (articolo 4);

rapporti tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice delle prestazioni di lavoro (articolo 5);

rapporto tra impresa utilizzatrice e lavoratore (articolo 6);

diritti sindacali (articolo 7);

fornitura di lavoro temporaneo svolto da lavoratori in mobilità (articolo 8);

disciplina della fornitura di lavoro temporaneo nel settore dell'edilizia (articolo 9);

sanzioni (articolo 10).

2.1. *Sistema di autorizzazione (articolo 1).*

La prima fondamentale misura necessaria per il legittimo svolgimento dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo è data dalla condizione che la stessa può essere svolta soltanto da soggetti muniti di apposita autorizzazione (articolo 1).

Al fine di accelerare le procedure amministrative si è previsto che le imprese possano iniziare a svolgere la loro attività sin dal momento di presentazione della domanda di autorizzazione, a condizione che abbiano versato una cauzione di importo minimo di duecento milioni di lire.

Tale condizione è stata considerata necessaria in quanto rispondente alla essenziale funzione di garanzia per il pagamento delle retribuzioni dei lavoratori.

Per lo stesso motivo si è ritenuto opportuno stabilire che l'importo della cauzione debba essere periodicamente perequato al 15 per cento del volume di affari dell'impresa fornitrice.

La necessità dell'introduzione di questo sistema cauzionale emerge con evidenza a fronte della considerazione che i rapporti commerciali tra impresa fornitrice ed impresa utilizzatrice delle prestazioni di lavoro si basano, generalmente, su di un sistema di pagamento a novanta o addirittura a centoventi giorni, sicché l'impresa fornitrice deve anticipare le somme necessarie per il pagamento delle retribuzioni, restando così esposta al rischio di insolvenza dei propri clienti.

Il requisito finanziario in questione dunque, se da una parte restringe la cerchia dei soggetti che possono decidere di intraprendere l'attività di fornitura di lavoro temporaneo, dall'altra costituisce una indispensabile garanzia per la tutela dei crediti dei lavoratori.

Al fine di garantire la serietà delle imprese fornitrici di prestazioni di lavoro temporaneo si potrebbe valutare l'opportunità di inserire un meccanismo selettivo supplementare che limiti la possibilità di svolgere l'attività di fornitura di prestazioni di lavoro alle sole imprese con capitale sociale superiore a duecento milioni di lire e che stabilisca diversi criteri selettivi per le cooperative di lavoro.

Si potrebbe inoltre introdurre l'obbligo per l'ispettorato regionale del lavoro di procedere semestralmente od annualmente a visite di controllo presso le imprese di fornitura di lavoro temporaneo al fine di verificare che l'attività venga svolta nel pieno rispetto della legge.

2.2. *Rapporti tra impresa fornitrice e lavoratore (articoli 2 e 3).*

L'articolo 2 della presente proposta di legge disciplina il rapporto tra l'impresa fornitrice delle prestazioni di lavoro temporaneo ed il lavoratore.

A garanzia dei diritti del prestatore d'opera è previsto che il contratto di lavoro sia stipulato in forma scritta e contenga le principali informazioni connesse allo svolgimento della prestazione di lavoro, tra le quali segnaliamo l'indicazione dell'inquadramento del lavoratore, del luogo e dell'orario di lavoro e del trattamento retributivo.

Quest'ultimo, come si è già detto sopra, dovrà essere stabilito in via generale per tutti i lavoratori temporanei da un contratto collettivo nazionale stipulato *ad hoc* tra le organizzazioni dei lavoratori e delle imprese fornitrici.

2.3. *Rapporti tra impresa fornitrice ed impresa utilizzatrice delle prestazioni di lavoro (articolo 5).*

La terza parte della presente proposta di legge è dedicata ai rapporti tra impresa fornitrice ed impresa utilizzatrice: allo scopo di assicurare la trasparenza nei rapporti tra questi soggetti si prevede che il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro sia stipulato in forma scritta e che all'utilizzatore sia data una copia del contratto concluso tra l'impresa fornitrice ed il lavoratore.

Si è voluto ribadire il principio fondamentale, già sancito dal citato protocollo del 23 luglio 1993, per cui il lavoro temporaneo non deve essere utilizzato al fine di destrutturare posti di lavoro stabili od in funzione antisindacale. Si è di conseguenza posto il divieto di ricorrere al lavoro temporaneo nelle unità produttive in cui si sia proceduto a licenziamenti collettivi, a sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro e per sostituire lavoratori in sciopero.

Considerata inoltre la particolare e delicata situazione del mercato del lavoro agricolo si è ritenuto importante vietare radicalmente la fornitura di lavoro temporaneo in questo settore, quando questo abbia ad oggetto lo svolgimento di mansioni operaie.

Per analoghe ragioni discipline specifiche sono state dettate per il settore dell'edilizia e per favorire il reimpiego dei lavoratori in mobilità.

2.4. *Rapporto tra impresa utilizzatrice e lavoratore (articolo 6).*

Con riferimento ai rapporti tra impresa utilizzatrice e lavoratori si è reputato fondamentale sancire il vincolo della prima al rispetto dei medesimi obblighi di sicurezza e prevenzione che essa è tenuta ad osservare nei confronti dei propri dipendenti.

Si è inoltre previsto, in adempimento della direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, l'obbligo di informare il lavoratore sugli eventuali rischi specifici connessi allo svolgimento delle mansioni a cui è adibito e sull'eventuale necessità di una sorveglianza medica speciale.

Allo scopo di garantire la funzione sociale fondamentale del lavoro temporaneo di inserimento nel mercato del lavoro di soggetti che ne sono esclusi, si è sancita la nullità delle clausole che vietano, alla fine del periodo di impiego del lavoratore, la stipulazione di un normale contratto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice ed il lavoratore temporaneo.

2.5. *Diritti sindacali (articolo 7).*

L'articolo 7 della presente proposta di legge è dedicato ai diritti sindacali dei lavoratori.

Si è innanzitutto garantito l'esercizio da parte dei lavoratori dei diritti di libertà e di libera attività sindacale presso le imprese utilizzatrici e si è stabilito che i lavoratori possano costituire, presso le imprese fornitrici, proprie rappresentanze sindacali aziendali.

Al fine di garantire alle organizzazioni dei lavoratori un controllo sul ricorso da

parte delle imprese utilizzatrici a questa forma di lavoro, si è inoltre previsto l'obbligo delle imprese di comunicare alle rappresentanze sindacali dei lavoratori o, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo, la loro durata ed il numero dei lavoratori interessati.

2.6. *Sanzioni (articolo 10).*

L'articolo 10 della presente proposta di legge prevede, infine, un dettagliato sistema sanzionatorio che diversifica le misure repressive da adottarsi a seconda del tipo di illecito commesso.

Per i soggetti che esercitino l'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo senza essere muniti dell'apposita autorizzazione e per coloro che utilizzino lavoratori inviati da imprese non autorizzate, è prevista la pena dell'ammenda – proporzionata al numero dei lavoratori occupati – e dell'arresto.

Qualora, invece, l'attività di fornitura di prestazioni di lavoro sia svolta da soggetti autorizzati ma si svolga con modalità difformi da quelle stabilite dalla legge, il comportamento di tali soggetti e degli utilizzatori delle prestazioni di lavoro presenta un minor grado di antigiuridicità e si è preferito sanzionarlo solamente in via amministrativa, sia pure mantenendo il principio della proporzionalità della sanzione alla gravità dell'illecito, oltre che al numero dei lavoratori coinvolti ed al periodo di impiego attuato in violazione della legge.

Considerata la particolarità della situazione del mercato del lavoro agricolo, si è previsto che la violazione del divieto di fornitura di prestazioni di lavoro in questo settore debba essere più gravemente sanzionata con la revoca dell'autorizzazione all'agenzia fornitrice.

Infine si è ritenuto opportuno precisare che la normativa sancita dalla presente proposta di legge non si debba applicare alle fattispecie di distacco di lavoratori attuato da imprese che non esercitano professionalmente l'attività di fornitura di lavoro temporaneo e che tale distacco sia lecito qualora venga attuato solo temporaneamente e risponda all'interesse del datore di lavoro distaccante.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

(Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo).

1. L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da soggetti muniti di apposita autorizzazione rilasciata dall'ispettorato regionale del lavoro nella cui competenza territoriale rientra la sede legale del soggetto interessato. La concessione dell'autorizzazione abilita all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo su tutto il territorio nazionale.

2. La società che intenda richiedere l'autorizzazione all'ispettorato regionale del lavoro deve presentare una apposita domanda redatta, secondo il modello di cui alla tabella A allegata alla presente legge. Alla domanda di autorizzazione deve essere allegato un documento che certifichi che la società ha depositato una cauzione di importo minimo di lire duecento milioni sotto forma di fidejussione prestata da un istituto bancario od assicurativo.

3. L'autorizzazione di cui al comma 1 è subordinata all'esistenza dei seguenti requisiti ed all'adempimento dei seguenti obblighi:

a) la società deve essere costituita nella forma di società di capitali o di società cooperativa a responsabilità limitata, italiana o di altro Stato membro della Comunità europea, deve comprendere nella denominazione sociale le parole: « agenzia di lavoro temporaneo » e deve avere la sede legale od una sua filiale o succursale nel territorio dello Stato;

b) la società deve disporre di uffici e di strutture idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera;

c) gli amministratori, i direttori generali ed i dirigenti della società muniti di

rappresentanza non devono aver riportato condanne, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-*bis* del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commini la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale, ovvero non devono essere o essere stati sottoposti alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, e successive modificazioni, della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni, e della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni.

4. L'impresa fornitrice di lavoro temporaneo può iniziare a svolgere la propria attività dal momento in cui ha presentato all'ispettorato regionale del lavoro la domanda di autorizzazione di cui al comma 2. L'ispettorato regionale del lavoro ha l'obbligo di pronunciarsi sulla domanda di autorizzazione entro sei mesi dalla richiesta. In caso di mancata pronuncia entro il suddetto termine l'autorizzazione si considera concessa.

5. L'autorizzazione di cui al presente articolo ha durata illimitata e può essere revocata:

a) se la società ha fornito informazioni false al fine di ottenere l'autorizzazione;

b) qualora venga meno uno dei requisiti necessari per la concessione dell'autorizzazione di cui al comma 3.

6. La società di cui al comma 4 ha l'obbligo:

a) di comunicare all'ispettorato regionale del lavoro gli spostamenti di sedi, l'apertura di filiali o di succursali, la cessazione dell'attività;

b) di fornire all'ispettorato regionale del lavoro tutte le informazioni in ordine all'attività svolta da questa richiesta;

c) di inviare all'ispettorato regionale del lavoro un rapporto annuale, sul numero dei lavoratori, sulla durata dei contratti di lavoro e sulle mansioni a cui i lavoratori sono adibiti, predisposto ai sensi della tabella B allegata alla presente legge.

7. Salvo il deposito minimo di una somma pari a lire duecento milioni, ai sensi del comma 2, dopo due anni di attività la cauzione di cui al medesimo comma 2 deve essere calcolata nella misura del 15 per cento del volume di affari della società nell'anno solare precedente; essa non può, in ogni caso, superare la somma di un miliardo di lire.

8. Le imprese fornitrici di lavoro temporaneo hanno l'obbligo di investire l'uno per cento del ricavato dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo in progetti di formazione professionale. Tali progetti sono finanziati anche dallo Stato, tramite le istituzioni competenti regionalmente, con un contributo pari al 50 per cento del costo totale del progetto.

ART. 2.

(Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo).

1. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo obbliga il lavoratore nei confronti dell'impresa fornitrice, a svolgere la propria attività lavorativa, a fronte di un corrispettivo per prestazioni a tempo pieno od a tempo parziale, nell'interesse e sotto la direzione delle imprese utilizzatrici.

2. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo deve essere stipulato in forma scritta, entro due giorni dal relativo invio presso l'impresa utilizzatrice, e deve contenere le seguenti informazioni:

a) l'inquadramento e le mansioni del lavoratore;

b) il luogo di lavoro e la data di inizio dell'impiego;

c) la durata dell'impiego ed il suo termine;

d) l'orario di lavoro;

e) la retribuzione oraria;

f) le prestazioni in caso di lavoro supplementare;

g) le date di pagamento della retribuzione.

3. L'obbligo di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, non si applica all'impresa fornitrice con riferimento ai lavoratori da assumere con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo; pertanto i predetti lavoratori non sono computati ai fini dell'applicazione ad essa delle citate disposizioni nonché di quelle relative alla disciplina dei licenziamenti.

4. Qualora il contratto di cui al presente articolo abbia durata superiore a quattro mesi, l'impresa fornitrice è tenuta ad inviare una copia del contratto stesso alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente.

5. Il lavoratore può recedere dal contratto di lavoro di cui al presente articolo senza preavviso nelle prime due settimane di lavoro, e con un preavviso calcolato in ragione di una giornata di lavoro per ogni periodo di due settimane mancante alla scadenza del termine negli altri casi.

ART. 3.

(Prestazioni di lavoro temporaneo e trattamento retributivo).

1. Il prestatore di lavoro è obbligato a svolgere la propria attività lavorativa secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione del lavoro.

2. Il lavoratore, per la prestazione lavorativa svolta, ha diritto ad un trattamento retributivo e normativo stabilito da apposito contratto collettivo stipulato tra le organizzazioni dei lavoratori e le imprese

fornitrici di lavoro temporaneo. Qualora entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge non sia stato stipulato il predetto contratto collettivo, si applica, sino alla firma del contratto collettivo nazionale di lavoro specifico, il contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici.

3. In caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa utilizzatrice prima della scadenza del termine prestabilito, l'impresa fornitrice ha l'obbligo di proporre al lavoratore, entro tre giorni dalla cessazione del lavoro, un nuovo contratto di lavoro, ovvero di versargli un'indennità commisurata alla retribuzione dovuta per una giornata di lavoro per ogni periodo di due settimane mancante alla scadenza del termine inizialmente convenuto.

4. Le disposizioni di cui al comma 3 non si applicano durante le prime due settimane di lavoro.

5. Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato dall'impresa fornitrice per una sola volta. Della proroga deve essere data immediata comunicazione al lavoratore interessato.

6. Il lavoratore è tenuto a manifestare per iscritto l'eventuale rifiuto non oltre ventiquattro ore dalla comunicazione dell'assegnazione o della sua proroga, esponendone i motivi. Il rifiuto ingiustificato del lavoratore all'assegnazione od alla proroga, costituisce giusta causa di licenziamento.

ART. 4.

(Norme previdenziali).

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, esclusivamente per il fondo pensioni, per la tubercolosi, per il fondo garanzia per il trattamento di fine rapporto, per maternità ed assistenziali, ovvero per il Servizio sanitario nazionale e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e la corresponsione diretta degli assegni per il nucleo familiare ai lavoratori in quanto dovuta, previsti dalle

vigenti disposizioni legislative, sono a carico delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono inquadrate nel settore dell'industria manifatturiera.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche alle società cooperative, limitatamente ai lavoratori impiegati nell'attività di lavoro temporaneo.

ART. 5.

(Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo).

1. Il fornitore della manodopera deve concludere con l'impresa utilizzatrice un contratto scritto, entro due giorni dall'invio del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice, nel quale deve indicare:

a) l'inquadramento e le mansioni del lavoratore;

b) il luogo di lavoro e la data di inizio dell'impiego;

c) la durata dell'impiego e il suo termine;

d) l'orario di lavoro;

e) la retribuzione oraria;

f) le prestazioni in caso di lavoro supplementare;

g) il costo della fornitura di personale a prestito.

2. Il fornitore della manodopera ha l'obbligo di inviare all'utilizzatore una copia del contratto di lavoro concluso con il lavoratore ai sensi del comma 1.

3. È vietata la fornitura di lavoro temporaneo:

a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo

che la fornitura avvenga per la sostituzione di un lavoratore assente;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione od una riduzione di orario di lavoro che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;

d) nel settore agricolo limitatamente alle mansioni operaie.

ART. 6.

(Obblighi dell'impresa utilizzatrice).

1. Nei confronti del lavoratore temporaneo l'impresa utiizzatrice è vincolata ai medesimi obblighi di sicurezza e di prevenzione che osserva nei confronti dei propri dipendenti.

2. L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di informare il lavoratore temporaneo se le mansioni cui è adibito richiedono una sorveglianza medica speciale, ovvero ad informarlo su eventuali rischi specifici aggravati connessi alle medesime mansioni. Essa è responsabile nei confronti del lavoratore temporaneo per la violazione degli obblighi di sicurezza previsti dalla legislazione vigente in materia.

3. L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice, consegnandone copia al lavoratore, per stendere un nuovo contratto ai sensi dell'articolo 2.

4. L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto al comma 3, risponde in via esclusiva per le differenze retributive e contributive.

5. È nulla qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, la facoltà dell'impresa utilizzatrice e del lavoratore di stipulare tra di loro un contratto di lavoro successivamente al termine della prestazione.

ART. 7.

(Diritti sindacali).

1. I lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo ai sensi dell'articolo 2

hanno diritto di costituire proprie rappresentanze sindacali presso l'impresa fornitrice. I contratti collettivi di lavoro provvedono a disciplinare le modalità di esercizio dei diritti di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, da parte del personale dipendente dalle imprese fornitrici.

2. Il lavoratore temporaneo, per tutta la durata della sua prestazione, ha diritto di esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale ai sensi del comma 1.

3. L'impresa utilizzatrice è obbligata, ogni anno, a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi ed il numero dei lavoratori interessati, secondo lo schema predisposto ai sensi della tabella C allegata alla presente legge.

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

ART. 8.

(Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità).

1. L'agenzia per l'impiego può stipulare, con i soggetti di cui all'articolo 1, della presente legge, convenzioni che prevedano lo svolgimento da parte di questi ultimi di attività mirate a promuovere il reinserimento lavorativo dei titolari dell'indennità di mobilità. La convenzione può prevedere lo svolgimento di attività formative che possono essere finanziate ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

2. Sulla base della convenzione di cui al comma 1, l'impresa fornitrice di presta-

zioni di lavoro temporaneo può stipulare contratti di lavoro ai sensi dell'articolo 2 con i lavoratori titolari dell'indennità di mobilità che le vengano avviati, su indicazione dell'agenzia per l'impiego, dalla sezione circoscrizionale per l'impiego.

3. L'impresa fornitrice che assuma i lavoratori titolari dell'indennità di mobilità ai sensi del comma 2 beneficia degli incentivi previsti a favore dei datori di lavoro per la loro assunzione.

4. I lavoratori assunti dall'impresa fornitrice ai sensi del comma 2 non perdono il diritto all'indennità di mobilità. Essi continuano a goderne nei periodi di non lavoro e per un periodo complessivo corrispondente alla durata residua anche in deroga all'articolo 8, comma 7, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

5. L'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, su segnalazione della sezione circoscrizionale per l'impiego competente, dispone la sospensione dell'indennità di mobilità in caso di ingiustificato rifiuto del lavoratore all'assegnazione per la durata della predetta assegnazione. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso, entro trenta giorni, all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione che decide, con provvedimento definitivo, entro venti giorni.

ART. 9.

(Fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo nel settore dell'edilizia).

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge e sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, un decreto legislativo diretto a disciplinare, secondo i criteri ed i princìpi direttivi desumibili dalla presente legge, le prestazioni di lavoro temporaneo nel settore dell'edilizia.

2. Il decreto legislativo di cui al comma 1 deve prevedere, in particolare, che nel settore dell'edilizia siano abilitate ad operare esclusivamente le imprese di fornitura

di prestazioni di lavoro temporaneo inquadrate come imprese edili e che queste imprese siano tenute all'applicazione dei contratti collettivi del settore.

ART. 10.

(Sanzioni).

1. Chiunque eserciti l'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo senza essere munito dall'autorizzazione di cui all'articolo 1 o senza aver presentato, nei sei mesi precedenti, la domanda di cui all'articolo 1, comma 2, è punito con l'ammenda fino a lire cinque milioni per ogni lavoratore e con l'arresto fino ad un anno.

2. Chiunque utilizzi lavoratori forniti da soggetti non abilitati all'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo ai sensi della presente legge è punito con l'ammenda fino a lire cinque milioni per ogni lavoratore utilizzato ed è tenuto al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi alle prestazioni di lavoro di cui abbia usufruito.

3. A chiunque utilizzi lavoratori ai sensi della presente legge e violi i divieti di cui all'articolo 5, comma 3, lettere *a)*, *b)* e *c)*, si applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma pari a lire quarantamila per ogni ora di lavoro effettivamente prestata e comunque non inferiore a lire un milione per ciascun lavoratore interessato. A chiunque utilizzi lavoratori ai sensi della presente legge e violi i divieti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera *d)*, è punito con l'ammenda di lire quarantamila per ogni ora di lavoro effettivamente prestata e comunque non inferiore a lire un milione per ciascun lavoratore interessato. La stessa sanzione è applicata all'impresa fornitrice delle prestazioni nel caso di violazione dell'articolo 5, comma 3, lettera *d)*. La violazione del divieto di cui all'articolo 5, comma 3, lettera *d)* è altresì causa di revoca dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro.

4. Al fornitore ed all'utilizzatore di lavoro temporaneo che stipulino un contratto privo dei requisiti di cui all'articolo 5,

comma 1, si applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire un milione per ogni lavoratore impiegato.

5. In caso di inottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 7, della presente legge, fatta salva l'applicazione dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, si applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire cinquecentomila a lire tre milioni.

6. In caso di violazione del disposto di cui all'articolo 2, comma 2, ed all'articolo 6, comma 2, si applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire trecentomila a lire due milioni.

7. Per l'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di cui al capo I della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni. Il rapporto per le violazioni amministrative è presentato all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio e gli importi relativi sono versati all'ufficio ammende presso l'ufficio del registro territorialmente competente.

ART. 11.

(Norme finali).

1. Gli articoli 1 e 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, sono abrogati.

2. Sono nulle le clausole presenti nei contratti collettivi che precludano od ostacolino la conclusione di un contratto tra l'impresa utilizzatrice e quella fornitrice per l'utilizzo di lavoratori temporanei ai sensi della presente legge.

3. La presente legge non si applica alle imprese, diverse da quelle di cui all'articolo 1, che distacchino i propri dipendenti presso altri datori di lavoro. Tale distacco può essere liberamente effettuato sempre che sia caratterizzato dalla temporaneità e sussista un interesse dell'impresa distaccante a che propri dipendenti svolgano l'attività lavorativa presso un altro soggetto.

4. Ai lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 2 della presente legge non si applica il disposto di cui all'articolo 13 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

TABELLA A.
(V. articolo 1, comma 2)

RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE PER ATTIVITÀ DI FORNITURA DI PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO

Spett.le
ISPETTORATO REGIONALE DEL LAVORO DI
.....

La sottoscritta

Ragione sociale (1) .....
.....
Sede legale .....
Sede operativa .....
Telefono ..... Telefax .....
Partita IVA ..... Capitale sociale .....
Iscrizione CCIAA di ..... N. ..... dal .....
Legali rappresentanti e loro qualifica (2) .....
.....
.....
.....
.....

richiede l'autorizzazione a svolgere l'attività di « agenzia di lavoro temporaneo » ed in proposito allega:

a) certificato della CCIAA;

b) copia fidejussione di lire 200.000.000 (lire duecentomilioni) prestata da ..... in data ....., a favore dell'ispettorato regionale del lavoro di ..... a titolo di cauzione;

---

(1) Articolo 1, comma 3, lettera *a*): la società deve essere costituita nella forma di società di capitali o società cooperativa a responsabilità limitata italiana o di altro Stato membro della Comunità europea, deve comprendere nella denominazione sociale le parole: « agenzia di lavoro temporaneo » e deve avere la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato italiano.

(2) Articolo 1, comma 3, lettera *c*): gli amministratori, i direttori generali ed i dirigenti muniti di rappresentanza non devono aver riportato condanne, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-*bis* del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commini la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale, ovvero non devono essere o essere stati sottoposti alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, della legge 31 maggio 1965, n. 575, e della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni.

c) certificato penale degli amministratori, direttori generali e dirigenti muniti di rappresentanza della scrivente:

— Signor .....
certificato penale rilasciato il ..... da .....

— Signor .....
certificato penale rilasciato il ..... da .....

— Signor .....
certificato penale rilasciato il ..... da .....

La sottoscritta, ottenuta l'autorizzazione, si impegna a:

1) comunicare all'autorità concedente gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali e delle succursali, la cessazione dell'attività;
2) fornire all'autorità concedente tutte le informazioni in ordine all'attività svolta da questa richieste;
3) inviare all'ispettorato regionale del lavoro un rapporto annuale, mediante apposito modulo, sul numero dei lavoratori, sulla durata dei contratti di lavoro e sulle mansioni a cui i lavoratori sono adibiti;
4) adeguare, trascorsi due anni dal rilascio dell'autorizzazione, il valore della fidejussione al 15 per cento (quindici per cento) del volume d'affari della società riferito all'anno solare precedente, sino all'importo massimo di un miliardo.

In fede.

Timbro e firma

Data ....

L'ispettorato regionale del lavoro di .....,
ai sensi dell'articolo 1, vista la presente richiesta ed i relativi allegati, rilascia

AUTORIZZAZIONE

ad esercitare l'attività di « agenzia di lavoro temporaneo » alla società:

Ragione sociale .....

Indirizzo .....

a decorrere dal .....

Il Capo dell'ispettorato
regionale del lavoro

Data ....

TABELLA B.
(V. articolo 1, comma 6)

RAPPORTO SUI LAVORATORI TEMPORANEI OCCUPATI NELL'ANNO .....

Spett.le
ISPETTORATO REGIONALE DEL LAVORO DI
.....

La sottoscritta società ....., con sede in .....,
via ..... agenzia di lavoro temporaneo, in possesso di autorizzazione rilasciata dall'ispettorato regionale del lavoro di ..... in data .....,
ai sensi dell'articolo 1, comma 6, lettera *c*), comunica che nel periodo 1° gennaio 19.... - 31 dicembre 19.... sono stati occupati su tutto il territorio nazionale:

N. lavoratori	N. giornate	Mansioni
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

In fede.

Timbro e firma

Data ....

TABELLA C.
(V. articolo 7, comma 3)

COMUNICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO TEMPORANEO STIPULATI NELL'ANNO .....

Spett.le
Rappresentanza sindacale unitaria
Sede

La sottoscritta società ....., con sede in ....., via ..... comunica di aver stipulato contratti di lavoro temporaneo con agenzie di lavoro temporaneo autorizzate ed, ai sensi dell'articolo 7, comma 3, precisa quanto segue:

Periodo	01/01/19.... - 31/12/19....
Contratti di lavoro temporaneo stipulati	N. .....
Lavoratori impiegati	N. .....
Durata dei contratti:	
meno di 15 giorni lavorativi	N. .....
da 16 a 30 giorni lavorativi	N. .....
da 31 a 60 giorni lavorativi	N. .....
da 61 a 90 giorni lavorativi	N. .....
oltre 90 giorni lavorativi	N. .....

In fede.

Timbro e firma

Data ....