

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 364

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**MADIA, RACITI, CAPOZZOLO, COMINELLI, GRIBAUDO,  
NARDUOLO, PARIS, GIUDITTA PINI, TENTORI, VENTRI-  
CELLI, QUARTAPELLE PROCOPIO, GREGORI, MOSCATT,  
ASCANI, BONOMO, ZARDINI, ORFINI, BRAGA, MARCO DI  
MAIO, GNECCHI, LATTUCA, MAESTRI, SIMONI**

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

*Presentata il 20 marzo 2013*

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge consta di 16 articoli.

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

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

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

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

All'atto dell'assunzione a tempo indeterminato, inizia un periodo denominato

di « consolidamento professionale », di durata pari all'« abilitazione ».

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

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

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

L'articolo 2 definisce l'ambito di applicazione del CUIF e modifica la disciplina dei contratti a termine.

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

Nel caso di altre fattispecie non comprese nell'articolo, è possibile apporre un termine al contratto di lavoro solo attra-

verso la contrattazione collettiva nazionale o aziendale stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

Sono espressamente abrogati gli articoli relativi agli strumenti contrattuali assorbiti.

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

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

Durante il periodo di « abilitazione », se l'azienda dimostra, alla fine di ciascun anno, di aver svolto la formazione, nei tempi e modalità stabilite dai CCNL di settore, si applica per ciascun lavoratore una contribuzione del 24 per cento.

Il livello di contribuzione applicato al CUIF durante il periodo di « consolidamento professionale » è pari al 12 per cento per il quarto anno, al 18 per cento per il quinto anno e al 24 per cento per il sesto anno.

Le imprese che assumono con CUIF lavoratrici su tutto il territorio nazionale o

lavoratori e lavoratrici nel Mezzogiorno o in aree di crisi beneficiano degli sgravi contributivi per ulteriori dodici mesi. Al fine di favorire l'assunzione di disoccupati da oltre ventiquattro mesi o di disoccupati in aree dichiarate in stato di crisi, le pubbliche amministrazioni possono procedere alla loro assunzione in deroga alle disposizioni vigenti in materia di concorsi pubblici, previa stipula di specifici accordi con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

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

All'articolo 5 è disciplinata la formazione prevista dai CUIF, che si realizza tramite l'affiancamento sul luogo di lavoro e corsi di formazione, anche esterni all'azienda. Le aziende possono avvalersi, previo accordo sindacale aziendale o territoriale, dei fondi interprofessionali.

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

All'articolo 7 sono disciplinati i divieti, le sanzioni e gli attestati. In caso di

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

L'articolo 8 disciplina l'istituto del compenso minimo nazionale, finalizzato a promuovere l'equità retributiva di tutti i lavoratori, sia titolari di un rapporto di lavoro subordinato che autonomo, per i quali non è presente una regolazione dei salari e dei compensi prevista dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per equo compenso si intende la corresponsione di una remunerazione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, tenendo conto della natura, del contenuto e delle caratteristiche della prestazione nonché della coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il comma 3 dell'articolo 8 istituisce la Commissione nazionale per la valutazione dell'equo compenso nel lavoro. La Commissione è istituita entro trenta giorni

dalla data di entrata in vigore della legge ed è presieduta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero da un suo incaricato. Essa è composta da: un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico; tre rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e dei professionisti comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; un rappresentante del CNEL. Entro due mesi dal suo insediamento, la Commissione, valutate le prassi retributive nei vari settori o per le modalità lavorative per le quali si registra o viene segnalata l'assenza di una specifica regolazione dei compensi, definisce l'equo compenso dei lavoratori subordinati o autonomi e dei professionisti, avuto riguardo alla natura e alle caratteristiche della prestazione nonché in coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei titolari di un rapporto di lavoro subordinato di settori contigui ovvero equivalenti. La Commissione definisce l'equo compenso entro sessanta giorni dalla segnalazione o dalla verifica diretta di assenza dello stesso. Il compenso viene istituito, entro trenta giorni dall'espressione della Commissione per ogni singolo settore o ambito, con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La Commissione dura in carica tre anni. Alla scadenza di tale termine, la Commissione cessa dalle proprie funzioni. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede all'istituzione e al funzionamento della Commissione avvalendosi delle risorse umane, strumentali e finanziarie di cui dispone. Ai componenti della Commissione non è corrisposto alcun compenso, emolumento, indennità o rimborso di spese.

All'articolo 9 si dispone un'armonizzazione contributiva dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, estendendola anche ai lavoratori iscritti in gestione separata e ai titolari di partita IVA.

All'articolo 10 viene disciplinata l'armonizzazione degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive. Il comma 1 dispone l'accesso agli ammortizzatori sociali per i lavoratori assunti con CUIF. Il comma 2 dispone che ai lavoratori assunti con CUIF, agli apprendisti, ai lavoratori in somministrazione e agli iscritti alla gestione separata INPS che abbiano perso il lavoro sono estese le politiche attive per l'occupazione previste per i lavoratori subordinati, ovvero per gli inoccupati e disoccupati iscritti nei centri per l'impiego.

All'articolo 11 si modifica la disciplina degli attuali incentivi previsti per i contratti di apprendistato, la cui efficacia, in seguito agli alti tassi di abbandono del contratto, si è mostrata molto limitata nel tempo. In attesa della riforma complessiva degli incentivi all'occupazione, gli incentivi attualmente erogati per i contratti di apprendistato vengono rimodulati in questi termini: *a)* riduzione del 50 per cento degli attuali incentivi nei primi tre anni; *b)* previsione che una somma equivalente al 10 per cento della riduzione contributiva di cui alla lettera *a)* sia erogata solo dopo l'effettiva certificazione della formazione impartita dal datore di lavoro; *c)* previsione che il restante 50 per cento della riduzione contributiva di cui alla lettera *a)* sia concesso solo alle imprese che convertono i contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato. Viene altresì disposto il restringimento temporale dell'uso dell'apprendistato, che è concesso solo per i giovani tra i sedici e i venti anni, invece che tra i quindici e i venticinque anni, come nel testo attualmente in vigore.

L'articolo 12 dispone l'estinzione delle attuali forme di collaborazione coordinata e continuativa, presenti soprattutto nella pubblica amministrazione e sopravvissute alla legge 14 febbraio 2003, n. 30, che — rispetto ai contratti a progetto sia precedenti che successivi alla legge n. 92 del 2012 — dal punto di vista dei diritti e delle causali, inclusa la presunzione di subordinazione, offrono ai lavoratori garanzie estremamente più incerte e deboli. Se ne dispone quindi l'assorbimento all'interno dello strumento, oramai prevalente, dei

contratti a progetto salvo che per le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, nonché per i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI, come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dalla nuova disciplina i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia. Il comma 2 del medesimo articolo dispone che i divieti e le sanzioni per i contratti rientranti nelle esclusioni, così come riformulate dal comma 1, sono disciplinati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro della giustizia e il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, entro novanta giorni dall'entrata in vigore della legge.

L'articolo 13 novella le norme introdotte dalla « legge Fornero » (legge n. 92 del 2012) concernenti le caratteristiche che fanno presumere la reale esistenza, sia per gli iscritti alla gestione separata sia per professionisti e lavoratori autonomi, di « veri » rapporti di lavoro autonomo e professionale, in mancanza delle quali si presuppone l'esistenza di rapporti di lavoro di tipo subordinato. Le attività di lavoro autonomo o professionale, come identificate dall'articolo, sono svolte con lavoro prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, ai sensi dell'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, ovvero degli articoli 2222 e 2229 e seguenti del codice civile, e devono essere funzionalmente collegate a un determinato risultato finale avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. L'attività non può comportare lo svolgimento

di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le attività di cui al presente articolo sono stipulate in forma scritta. Il contratto deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) individuazione del risultato finale che si intende conseguire;

c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento con il committente in relazione all'esecuzione della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa.

Ai lavoratori che prestano attività regolata in questo articolo spetta un compenso proporzionato alla qualità e quantità del lavoro eseguito, secondo quanto previsto dagli accordi collettivi stipulati per queste fattispecie lavorative dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del prestatore. Alle attività in oggetto si applicano le misure per la tutela della salute e della sicurezza del prestatore. I rapporti di lavoro si risolvono al momento della realizzazione dell'attività ovvero del conseguimento del risultato finale. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta

causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine in ragione e per quanto disposto agli articoli 2226 e seguenti del codice civile. Il prestatore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto collettivo ovvero in quello individuale di lavoro. Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di lavoro in esame sono invece considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di

elevata professionalità individuate e regolate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'articolo 14 introduce una disciplina transitoria per regolare il rapporto tra le disposizioni sui lavoratori autonomi e i professionisti introdotte dalla « legge Fornero » e quelle previste dalla proposta di legge.

All'articolo 15 viene disciplinata la relazione annuale al Parlamento del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sull'attuazione della legge.

L'articolo 16 reca la clausola di invarianza finanziaria.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

*(Istituzione del contratto unico di inserimento formativo).*

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

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

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

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

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

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

7. Sessanta giorni prima della scadenza dell'abilitazione, il datore di lavoro comunica al lavoratore e all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) l'intenzione di interrompere o di proseguire il rapporto istituito con il CUIF. In caso di prosecuzione del rapporto, il CUIF è convertito in contratto a tempo indeterminato senza ulteriore periodo di prova.

ART. 2.

*(Ambito di applicazione).*

1. Il CUIF può essere utilizzato per le seguenti categorie di soggetti:

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;

b) disoccupati di lunga durata di età compresa tra i ventinove e i trentadue anni;

c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno di 20 punti percentuali rispetto a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile. Le aree di cui al precedente periodo sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo;

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



g) lavoratori atipici a rischio di precarietà. Per lavoratori atipici si intendono gli iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, nonché tutti i lavoratori autonomi e i professionisti in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 1, commi 96, 97, 98 e 99, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, ivi compresi i titolari di rapporti di lavoro a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

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

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

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

3. I commi 1 e 1-*bis* dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368, e successive modificazioni, sono sostituiti dai seguenti:

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

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

b) in caso di sostituzione di lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, purché

nel contratto a termine siano indicati il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

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

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

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

*1-bis.* In deroga al comma 1 è possibile apporre un termine al contratto di lavoro solo attraverso i contratti collettivi nazionali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ».

4. In caso di rapporti di associazione in partecipazione agli utili con apporto di lavoro, il lavoratore associato ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai CCNL per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività o, in mancanza di previsioni di legge o di CCNL applicabili, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo.

5. L'articolo 4-*bis* del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, l'articolo 21 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e l'articolo 1, comma 3, lettere da *b)* a *i)*, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono abrogati. Conseguentemente, gli articoli 1, comma 2, 4 e 5 del predetto decreto legislativo n. 368 del 2001 si applicano nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008.

6. Gli articoli da 33 a 36 e da 38 a 45 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, l'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994,

n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, e successive modificazioni, e l'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni, sono abrogati.

ART. 3.

*(Retribuzione e incentivi).*

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

2. La contribuzione applicata al CUIF è pari al 24 per cento della retribuzione lorda durante l'abilitazione se l'azienda dimostra, nei tempi e con le modalità stabiliti dai CCNL di settore, di aver svolto la formazione. Per il quarto, quinto e sesto anno del CUIF, durante il consolidamento professionale, la contribuzione è pari rispettivamente al 12, 18 e 24 per cento della retribuzione lorda. Le riduzioni contributive di cui al presente comma lasciano inalterate le proporzioni di versamento a carico del lavoratore e del datore di lavoro.

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

comma 2 del presente articolo per ulteriori dodici mesi.

4. Al fine di favorire l'assunzione di disoccupati da oltre ventiquattro mesi o di disoccupati in aree dichiarate in stato di crisi, il limite previsto all'articolo 1, comma 3, può essere derogato previa stipula di specifici accordi con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

#### ART. 4.

*(Modalità di approvazione del CUIF).*

1. L'assunzione con il CUIF è subordinata all'approvazione, entro trenta giorni dalla presentazione della richiesta da parte del datore di lavoro, della direzione provinciale o regionale del lavoro competente per territorio sulla base di quanto stabilito nei CCNL di settore. La direzione provinciale o regionale, entro cinque giorni dall'approvazione o dal rifiuto, comunica l'esito alle organizzazioni sindacali provinciali o regionali e ai centri per l'impiego competenti per territorio. Trascorsi trenta giorni dalla richiesta senza aver ottenuto risposta, l'assunzione con il CUIF si intende approvata e il datore di lavoro è tenuto a comunicare l'avvenuta assunzione alle organizzazioni sindacali provinciali o regionali e ai centri per l'impiego competenti per territorio, pena l'inapplicabilità delle agevolazioni contributive di cui all'articolo 3.

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

## ART. 5.

*(Formazione).*

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

2. La formazione prevista dal CUIF prevede l'affiancamento sul luogo di lavoro e lo svolgimento di specifici corsi di formazione esterni all'azienda nelle forme e con le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto di quanto disposto in materia dalla legislazione regionale, comunque di durata normalmente non inferiore a 120 ore annue.

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

## ART. 6.

*(Interruzione del rapporto di lavoro).*

1. Durante l'abilitazione, dopo i primi dodici mesi, il rapporto di lavoro può essere interrotto per giusta causa, per dimissioni del lavoratore oppure da entrambe le parti con preavviso pari a quanto previsto dal CCNL di settore.

## ART. 7.

*(Sanzioni e divieti. Attestati).*

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

2. In caso di grave inadempimento degli obblighi relativi alla formazione del lavoratore, l'Ispettorato del lavoro, previa diffida, dispone la revoca delle agevolazioni contributive di cui all'articolo 3.

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

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

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

#### ART. 8.

*(Compenso minimo nazionale).*

1. In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, il presente articolo è finalizzato a promuovere l'equità retributiva nei confronti di tutti i lavoratori, titolari di rapporti di lavoro subordinato o non subordinato, per i quali non è applicabile una regolazione dei salari ovvero dei compensi prevista dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Ai fini del presente articolo, per equo compenso si intende la corresponsione di una remunerazione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, tenendo conto della natura, del contenuto e delle caratteristiche della prestazione nonché della coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei

datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. È istituita, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per un periodo di tre anni dalla data del suo insediamento, la Commissione per la valutazione dell'equo compenso nel lavoro. La Commissione è costituita con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge ed è presieduta dal medesimo Ministro ovvero da un suo incaricato. La Commissione è composta dal suo presidente e da:

a) un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

b) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;

c) tre rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e dei professionisti comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

d) tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

e) un rappresentante del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

4. Entro due mesi dal suo insediamento, la Commissione, valutate le prassi retributive nei settori o per le modalità lavorative per le quali si registra o è segnalata l'assenza di una specifica regolazione dei compensi, definisce l'equo compenso dei lavoratori subordinati o autonomi e dei professionisti, avuto riguardo alla natura e alle caratteristiche della prestazione nonché in coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei titolari di un rapporto di lavoro subordinato di settori contigui ovvero equivalenti.

5. Per i settori in relazione ai quali la Commissione non ha proceduto ai sensi del comma 4, la Commissione stessa definisce l'equo compenso entro sessanta

giorni dalla segnalazione o dalla verifica diretta di assenza di equo compenso.

6. Nei casi di cui ai commi 4 e 5, l'equo compenso è istituito, entro trenta giorni dalla relativa deliberazione della Commissione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

7. All'istituzione e al funzionamento della Commissione si provvede avvalendosi delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Ai componenti della Commissione non è corrisposto alcun compenso, emolumento, indennità o rimborso di spese.

#### ART. 9.

*(Armonizzazione contributiva).*

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

2. Ai soggetti di cui al comma 1 si applicano le disposizioni in materia di formazione professionale della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e di sicurezza sul lavoro del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

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

#### ART. 10.

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

1. I lavoratori assunti con CUIF, nel periodo di consolidamento professionale,



e gli apprendisti hanno diritto ad accedere agli ammortizzatori sociali nonché alle tutele e alle prestazioni sociali alle stesse condizioni e con le medesime modalità previste per gli altri lavoratori subordinati, con applicazione dei corrispondenti livelli contributivi e delle eventuali procedure di mobilità e di incentivazione alla ricollocazione.

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

#### ART. 11.

*(Modifiche al testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167).*

1. Al testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2, i commi 3-*bis* e 3-*ter* sono abrogati;

b) all'articolo 3 comma 1, le parole: « che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età » sono sostituite dalle seguenti: « che abbiano compiuto sedici anni e fino al compimento del ventesimo anno di età »;

c) all'articolo 7, il comma 9 è sostituito dal seguente:

« 9. In attesa della riforma complessiva degli incentivi all'occupazione, i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale in favore delle imprese che stipulano contratti di apprendistato sono ridotti del 50 per cento nei primi tre anni dalla stipula del contratto. Ai datori di lavoro che alla fine di ogni anno solare certificano l'effettivo svolgimento delle attività di formazione previste dalle disposizioni vigenti in materia è riconosciuto un credito contributivo in misura corrispondente al 10 per cento della riduzione contributiva di cui al primo periodo. Ai datori di lavoro che alla fine del periodo di formazione trasformano il rapporto di apprendistato in contratto di lavoro a tempo indeterminato è concesso, per un periodo equivalente alla durata del rapporto di apprendistato e comunque per non più di tre anni, uno sgravio contributivo in misura corrispondente al 50 per cento della riduzione contributiva di cui al primo periodo ».

2. L'articolo 1, comma 19, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è abrogato.

#### ART. 12.

*(Estinzione delle collaborazioni coordinate e continuative).*

1. Al comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le parole: « Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo » sono sostituite dalle seguenti: « Sono escluse dal campo di applicazione dell'articolo 69 ».

2. Le norme concernenti i divieti e le sanzioni per i contratti di collaborazione a progetto, rientranti nell'esclusione di cui al comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dal comma 1 del presente articolo, sono definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro della giustizia e il Ministro per la pubblica amministrazione e

la semplificazione, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

ART. 13.

*(Prestazioni di lavoro autonomo e professionale).*

1. L'articolo 69-bis del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«ART. 69-bis. — *(Altre prestazioni lavorative di lavoro autonomo e professionale).* — 1. Il presente articolo si applica ai lavoratori iscritti alla gestione separata istituita presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, e a tutti i lavoratori autonomi e ai professionisti che siano in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 1, commi 96, 97, 98 e 99, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, ad eccezione dei titolari di rapporti di lavoro a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del presente decreto.

2. Le attività di lavoro autonomo o professionale di cui al comma 1, svolte con lavoro prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, ovvero agli articoli 2222 e 2229 e seguenti del codice civile, devono essere funzionalmente collegate a un determinato risultato finale avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. L'attività non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. Le attività di cui al comma 2 sono regolati da contratti stipulati in forma scritta che devono contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) individuazione del risultato finale che si intende conseguire;

c) indicazione del corrispettivo e dei criteri per la sua determinazione, nonché dei tempi e delle modalità di pagamento e della disciplina dei rimborsi spese;

d) indicazione delle forme di coordinamento con il committente in relazione all'esecuzione della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa.

4. Ai soggetti che prestano le attività di cui al comma 2 spetta un compenso proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto, secondo quanto previsto dagli accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5. In assenza della contrattazione collettiva di cui al comma 4, il compenso di cui al medesimo comma non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del soggetto che presta l'attività.

6. Ai soggetti che prestano le attività di cui al comma 2 si applicano le norme vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

7. I rapporti di cui al presente articolo si risolvono al momento della realizzazione dell'attività ovvero del conseguimento

mento del risultato finale. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine nei casi di cui agli articoli 2226 e seguenti del codice civile. Il prestatore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto collettivo ovvero in quello individuale di lavoro.

8. Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di cui al presente articolo sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti del committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità individuate e regolate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ».

#### ART. 14.

*(Gradualità nell'applicazione del nuovo regime normativo).*

1. Al fine di assicurare la necessaria gradualità nella transizione al nuovo regime normativo, in relazione alle condizioni economiche e professionali di ogni settore e ai tempi di rinnovo dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le disposizioni di cui ai commi da 23 a 25 della legge 28 giugno 2012, n. 92, quelle di cui all'articolo 69-bis del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dall'articolo 13 della presente legge, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 3, della presente legge possono essere applicate gradualmente sulla base di quanto definito tramite appositi accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

## ART. 15.

*(Relazione annuale).*

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali trasmette alle Camere una relazione annuale sull'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge.

## ART. 16.

*(Clausola di invarianza finanziaria).*

1. Dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

PAGINA BIANCA

€ 2,00



\*17PDL0010020\*