

«somministrazione di lavoro»:	la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20;
«intermediazione»:	l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;
«ricerca e selezione del personale»:	l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;
«supporto alla ricollocazione professionale»:	l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività;
«autorizzazione»:	provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati «agenzie per il lavoro», allo svolgimento delle attività di cui alle lettere da a) a d);
«accreditamento»:	provvedimento mediante il quale le regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;
«borsa continua del lavoro»:	sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente;

«enti bilaterali»:	organismi costituiti a iniziativa di una o piu' associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualita'; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attivita' formative e la determinazione di modalita' di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti piu' svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarita' o congruita' contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attivita' o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;
«libretto formativo del cittadino»:	libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo Stato-regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata Stato-regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonche' le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate; j) «lavoratore»: qualsiasi persona che lavora o che e' in cerca di un lavoro;
«lavoratore svantaggiato»:	qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficolta' a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonche' ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381;
«divisioni operative»:	soggetti polifunzionali gestiti con strumenti di contabilita' analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici in relazione a ogni attivita';
«associazioni di datori e prestatori di lavoro»:	organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente piu' rappresentative

<b>Lavoro intermittente</b>	Contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34
<b>Quando</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o</li> <li>2) in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.</li> <li>3) In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche:             <ul style="list-style-type: none"> <li>A - per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età</li> <li>B - ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento</li> </ul> </li> </ol>
<b>Divieti</b>	<p>E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</li> <li>b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;</li> <li>c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.</li> </ol>
<b>Forma</b>	<p>Scritta contenente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;</li> <li>2) luogo e la modalità della disponibilità</li> <li>3) trattamento economico e normativo</li> <li>4) forme e modalità, con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;</li> <li>5) tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità</li> <li>6) eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività</li> </ol>
<b>Indennità di disponibilità</b>	indennità mensile, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione
<b>Computo</b>	In proporzione all'orario svolto

<b>Lavoro ripartito</b>	<p>e' uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa</p>
	<p>i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro</p>
	<p>. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro</p>
<b>Estinzione</b>	<p>Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.</p>
<b>Forma</b>	<p>Scritta contenente:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale</li><li>2) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;</li><li>3) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.</li></ol>
<b>Disciplina</b>	<p>La regolamentazione del lavoro ripartito e' demandata alla contrattazione collettiva, in assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.</p>
	<p>il lavoratore coobbligato deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.</p>
	<p>Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.</p>

<b>Tipologie</b>	A) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione	
	B) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale	
	C) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione	
<b>Numero di apprendisti assumibili</b>	Non > del 100% delle maestranze specializzate e qualificate Datore di lavoro che non ha specializzati e qualificati o ne ha meno di tre può assumere fino a tre apprendisti.	
	Per artigiani non si applica il D.Lgs. 276 ma la legge 8/8/1985 n. 443	
	In attesa della regolamentazione ai sensi del D.Lgs. 276 si applica la normativa vigente tranne gli articoli e i commi espressamente abrogati: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>articolo 2, comma 2 della legge 25/55</b> che prevedeva l'Autorizzazione dell'Ispettorato per assumere apprendisti,</li> <li>- <b>articolo 3 della legge 25/55</b> che prevedeva l'iscrizione nelle liste per l'assunzione e i limiti numerici di assunzione degli apprendisti rispetto alla totalità del personale</li> <li>- <b>articolo 21, comma 3 della legge 56/87</b> che prevedeva l'assunzione diretta per gli artigiani e la richiesta nominativa per le altre aziende</li> </ul>	
<b>A) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione</b>		
<b>destinatari</b>	<b>aziende</b>	Tutti i settori produttivi
	<b>lavoratori</b>	Giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni
<b>durata</b>		Non superiore a 3 anni (finalizzato al conseguimento di qualifica professionale)
		Determinata in considerazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>- della qualifica da conseguire,</li> <li>- del titolo di studio,</li> <li>- dei crediti formativi e professionali acquisiti</li> <li>- del bilancio di competenze realizzato dai servizi pubblici e privati all'impiego mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti dalla legge 53/2003</li> </ul>
<b>disciplina</b>	Forma scritta contenente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• indicazione della prestazione lavorativa</li> <li>• piano formativo individuale</li> <li>• qualifica da acquisire al termine del rapporto sulla base della formazione aziendale ed extra aziendale</li> <li>• divieto di stabilire il compenso secondo tabelle di cottimou</li> <li>• possibilità del datore di lavoro di recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato in base all'art. 2118 C.C.</li> <li>• divieto datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo</li> </ul>	
<b>Regolamentazione dei profili formativi</b>	Alle Regioni, d'intesa con i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, sentite le Associazioni datoriali e sindacali nel rispetto dei seguenti principi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• definizione della qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003;</li> <li>• previsione del monte ore di formazione, esterna e interna</li> <li>• rinvio ai CCNL nazionali, territoriali o aziendali, anche all'interno di enti bilaterali, dell'erogazione della formazione aziendale in base agli standard regionali;</li> <li>• riconoscimento sulla base dei risultati della qualifica ai fini contrattuali;</li> <li>• registrazione della formazione sul libretto formativo;</li> <li>• presenza del tutor aziendale con formazione e competenze adeguate</li> </ul>	

<b>B) contratto di apprendistato professionalizzante</b>		
<b>destinatari</b>	<b>aziende</b>	Tutti i settori di attività
	<b>lavoratori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tra 18 e 29 anni</li> <li>• Per i lavoratori in possesso di qualificazione conseguita ai sensi della legge 53/2003, il contratto può essere stipulato dal 17° anno di età.</li> </ul>
<b>durata</b>		Non inferiore a 2 anni e non superiore a 6
		È stabilita dai CCNL in ragione del tipo di qualificazione da conseguire
<b>disciplina</b>		<p>Forma scritta contenente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indicazione della prestazione lavorativa</li> <li>• piano formativo individuale</li> <li>• qualifica da acquisire al termine del rapporto sulla base della formazione aziendale ed extra aziendale</li> <li>• divieto di stabilire il compenso secondo tabelle di cottimo</li> <li>• possibilità del datore di lavoro di recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato in base all'art. 2118 C.C.</li> <li>• possibilità di sommare i periodi dell'apprendistato di <b>TIPO A</b> con quelli di <b>TIPO B</b> nel rispetto del limite massimo di 6 anni</li> <li>• divieto datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo</li> </ul>
<b>Regolamentazione dei profili formativi</b>		<p>Alle Regioni, d'intesa con i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, sentite le Associazioni datoriali e sindacali nel rispetto dei seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore l'anno, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali</li> <li>• rinvio ai CCNL nazionali, territoriali o aziendali, anche all'interno di enti bilaterali, dell'erogazione e articolazione della formazione aziendale, esterna o interna, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni</li> <li>• riconoscimento sulla base dei risultati della qualifica ai fini contrattuali;</li> <li>• registrazione della formazione sul libretto formativo;</li> <li>• presenza del tutor aziendale con formazione e competenze adeguate</li> </ul>

<b>C) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione</b>		
<b>destinatari</b>	<b>aziende</b>	<p>Tutti i settori di attività</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per conseguimento di titolo di studio di livello secondario</li> <li>• per conseguimento di titolo di studio universitario e della alta formazione</li> <li>• specializzazione tecnica superiore L. 144/99 – art. 69</li> </ul>
	<b>lavoratori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tra 18 e 29 anni</li> <li>• Per i lavoratori in possesso di qualificazione conseguita ai sensi della legge 53/2003, il contratto può essere stipulato dal 17° anno di età.</li> </ul>
<b>durata</b>		La regolamentazione e la durata, per l'acquisizione di diploma o percorsi di alta formazione è rimessa alla Regione (per i profili che attengono alla formazione) in accordo con le associazioni datoriali e sindacali, le Università e le altre istituzioni formative
<b>Crediti formativi</b>		<p>La qualifica conseguita è credito formativo per il proseguimento dei percorsi di istruzione e formazione.</p> <p>Entro 12 mesi il Ministero del Lavoro definisce le modalità di tale riconoscimento</p>
<b>Incentivi e disposizioni previdenziali</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Categoria di inquadramento non inferiore per più di 2 livelli a quella di inquadramento contrattuale relativa alla mansione/funzione da conseguire</li> <li>• Esclusione da computo di limiti numerici di altre norme, fatte salve specifiche previsioni di legge o contrattuali</li> <li>• In attesa della riforma, incentivi attuali la cui erogazione sarà soggetta a verifica della formazione svolta secondo modalità che definirà il Ministero con apposito <b>Decreto</b></li> <li>• Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 25/55</li> </ul>

**D.Lgs. 276/2003**  
**CONTRATTO DI INSERIMENTO (EX FORMAZIONE E LAVORO)**

Pag. 1

<b>Contratto di inserimento (ex di formazione e lavoro)</b>	<u>Contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori</u>
<b>Categorie di lavoratori</b>	<p>a) Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;</p> <p>b) Disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;</p> <p>c) Lavoratori con più di 50 anni di età privi di un posto di lavoro</p> <p>d) Lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;</p> <p>e) Donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, <i>determinato con apposito Decreto del Ministero del Lavoro entro 60 gg. Dal 24/10/2003</i>, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 % quello maschile</p> <p>f) Persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico</p>
<b>destinatari</b>	<p>a) Enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;</p> <p>b) Gruppi di imprese</p> <p>c) Associazioni professionali, socio-culturali, sportive</p> <p>d) Fondazioni</p> <p>e) Enti di ricerca, pubblici e privati</p> <p>f) Organizzazioni e associazioni di categoria</p>
<b>clausole</b>	<p>Per poter assumere:</p> <p><b>mantenimento in servizio almeno il 60% dei lavoratori cui il contratto di inserimenti sia scaduto nei 18 mesi precedenti escluso</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. lavoratori dimessi</li> <li>2. lavoratori licenziati per giusta causa</li> <li>3. lavoratori che al termine del rapporto hanno rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto a tempo indeterminato</li> <li>4. contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova</li> <li>5. contratti non trasformati in rapporti a T.I. pari a 4 contratti</li> </ol> <p>Quanto sopra non si applica quando nei 18 mesi precedenti sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.</p> <p>Sono considerati mantenuti in servizio quei lavoratori il cui rapporto è stato trasformato a T.I. durante il suo svolgimento</p> <p>Restano applicabili le disposizioni di cui all'art. 20 L. 223/91</p>
<b>Progetto individuale di inserimento</b>	<p>condizione per l'assunzione è definire il progetto di inserimento con il consenso del lavoratore per garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo.</p> <p>Le modalità di definizione dei piani, con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, sono determinate dai CCNL o territoriali anche attraverso al ricorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.</p> <p>I CCNL determineranno anche modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento.</p> <p>Se nei 5 mesi successivi dal 24/10/2003 non è intervenuta nessuna determinazione dai CCNL il Ministro del Lavoro convocherà le parti sociali per definire l'accordo.</p> <p>Nei 4 mesi successivi il Ministero del Lavoro individuerà con proprio <b>Decreto</b> le modalità provvisorie di definizione dei piani di inserimento.</p> <p>La formazione conseguita dovrà essere registrata sul libretto formativo.</p> <p>In caso di inadempienze nella realizzazione del progetto, il datore di lavoro dovrà versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100%.</p>
<b>durata</b>	<p>Non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi</p> <p>Nel caso di assunzione di "Persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico" la durata può essere estesa fino a 36 mesi</p> <p>Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dei periodi di servizio militare</li> <li>• dei periodi di servizio civile</li> <li>• dei periodi di astensione per maternità</li> </ul>

**D.Lgs. 276/2003**  
**CONTRATTO DI INSERIMENTO (EX FORMAZIONE E LAVORO)**

**Pag. 1**

	Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe non possono superare il limite massimo di durata
<b>Forma</b>	Scritta, con specifica del progetto individuale di inserimento. In assenza il contratto è nullo e il lavoratore è considerato assunto a T.I.
<b>disciplina</b>	Si applicano le disposizione del D.Lgs. 368/2001 relativo al tempo determinato I CCNL possono stabilire percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento
<b>Incentivi</b>	L'inquadramento in contratto di inserimento non può essere inferiore per più di 2 livelli alla categoria spettante alla qualifica da conseguire.
	Il contratto di inserimento, salvo diversa disposizione da CCNL, sono esclusi dal computo dei limiti numerici per l'applicazione di particolari norme
	In attesa della riforma del sistema degli incentivi, spettano gli incentivi vigenti del CFL a: a) Disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni; b) Lavoratori con più di 50 anni di età privi di un posto di lavoro c) Lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni; d) Donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, <i>determinato con apposito Decreto del Ministero del Lavoro entro 60 gg. Dal 24/10/2003</i> , sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 % quello maschile f) Persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico

**Art. 20. Legge 223/91**

*Contratti di reinserimento dei lavoratori disoccupati.*

1. I lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione possono essere assunti nominativamente mediante chiamata dalle liste di cui all'art. 8, comma 9 della L. 29 dicembre 1990, n. 407, con contratto di reinserimento da datori di lavoro che, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'art. 2, L. 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale (27).

2. Ai lavoratori assunti con contratto di reinserimento, di cui al comma 1, si applica, sulle correnti aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti dai datori di lavoro e ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori, una riduzione nella misura del settantacinque per cento per i primi dodici mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore a due anni, per i primi ventiquattro mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a due anni e inferiore a tre anni, per i primi trentasei mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a tre anni.

3. Il datore di lavoro ha facoltà di optare per l'esonero dall'obbligo del versamento delle quote di contribuzione a proprio carico nei limiti del cinquanta per cento della misura di cui al comma 2 per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e non superiore, in ogni caso, a settantadue mesi.

4. I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

5. Il contratto di lavoro di reinserimento deve essere stipulato per iscritto. Copia del contratto deve essere inviata entro trenta giorni al competente Ispettorato provinciale del lavoro ed alla sede provinciale dell'INPS.

<b>Tirocini estivi di orientamento</b>	Tirocini con fine orientativo e di addestramento pratico promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi
<b>Durata</b>	Non superiore a tre mesi ( si svolge tra la fine dell'anno scolastico/scolastico e l'inizio di quello successivo
<b>Borse lavoro</b>	Eventuali borse lavoro erogate non possono superare i 600 Euro mensili.
<b>Limiti</b>	Non sono previsti limiti numerici, salvo diversa previsione dei CCNL
	Si applicano le disposizioni dell'art. 18 L. 196/97 e del D.M. n. 142 del 25/3/98

<b>definizione</b>	Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa senza il vincolo di subordinazione devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di essi determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione delle attività lavorative
	Sono escluse le prestazioni occasionali che sono rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nell'anno solare con lo stesso committente. Se il compenso nello stesso anno solare è superiore a 5 mila Euro si applicano le disposizioni presenti
	Sono escluse dal campo di applicazione <ul style="list-style-type: none"> <li>• le professioni intellettuali (con iscrizione in appositi albi professionali)</li> <li>• rapporti e CO.CO.CO. in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche</li> <li>• i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni</li> <li>• coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia</li> </ul>
<b>forma</b>	Scritta con i seguenti elementi: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. durata determinata o determinabile della prestazione di lavoro</li> <li>2. indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso</li> <li>3. corrispettivo e criteri per sua determinazione, tempi e modalità di pagamento e disciplina dei rimborsi spese</li> <li>4. forme di coordinamento del lavoratore con il committente sulla esecuzione della prestazione</li> <li>5. eventuali misura di tutela della salute e sicurezza del collaboratore</li> </ol>
<b>Corrispettivo</b>	Proporzionale alla quantità e qualità del lavoro svolto
<b>Riservatezza</b>	Il collaboratore può svolgere per più committenti, salvo diverso accordo tra le parti, senza porsi in concorrenza con i committenti né diffondere notizie e apprezzamenti rispetto ai programmi. Sono riconosciuti i diritti d'autore in caso di invenzioni
<b>Diritti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la gravidanza, la malattia, l'infornio non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale (sospensione)</li> <li>• la sospensione in caso di malattia e infortunio non comporta una proroga del contratto, salvo diversa previsione, che si estingue alla scadenza</li> <li>• il committente può recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata complessiva, se determinata, ovvero superiore a 30 gg. per i contratti con durata determinabile</li> <li>• In caso di gravidanza il rapporto è prorogato per un periodo di 180 giorni, salvo più favorevole disposizione del contratto</li> </ul>
<b>Estinzione del contratto e preavviso</b>	I contratti si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso
	Le parti possono recedere dal contratto prima della scadenza per giusta causa ovvero secondo le diverse causali e preavviso disposti dal contratto di lavoro individuale.
<b>Divieti</b>	I rapporti instaurati senza progetto sono considerati rapporti subordinati a T.I. dalla data di costituzione
<b>Norma transitoria</b>	1. Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento. Termini diversi, anche superiori all'anno, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

<b>definizione</b>	Attività lavorative di natura occasionale rese: <ul style="list-style-type: none"> <li>• da soggetti a rischio di esclusione sociale</li> <li>• da soggetti ancora non entrati nel mercato del lavoro</li> <li>• da soggetti in procinto di uscire dal mercato del lavoro</li> </ul>
<b>Soggetti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• disoccupati da oltre un anno</li> <li>• casalinghe, studenti e pensionati</li> <li>• disabili e soggetti in comunità di recupero</li> <li>• extracomunitari, regolarizzati, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro</li> </ul>
<b>Attività</b>	<p>a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;</p> <p>b) dell'insegnamento privato supplementare;</p> <p>c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;</p> <p>d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;</p> <p>e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.</p>
<b>disponibilità</b>	I soggetti interessati a tali rapporti di lavoro devono dare la propria disponibilità ai servizi all'impiego pubblici o privati e ricevono a proprie spese una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.
<b>Disciplina</b>	Per ricorrere a tali rapporti i datori di lavoro acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni del valore di 7,5 Euro
	Entro 60 giorni dal 24/10/2003 il Ministero del Lavoro individua gli enti e le società concessionarie alla riscossione dei buoni e regola con <b>Decreto</b> criteri e modalità per il versamento dei contributi e le coperture assicurative e previdenziali
	Il prestatore di prestazioni di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari di cui al comma 5 all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari a 5,8 euro per ogni buono consegnato. Tale compenso e' esente da qualsiasi imposizione fiscale e <b>non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.</b>
	L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrando i dati anagrafici e il codice fiscale e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, in misura di 1 euro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 euro.
	L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 euro, a titolo di rimborso spese.