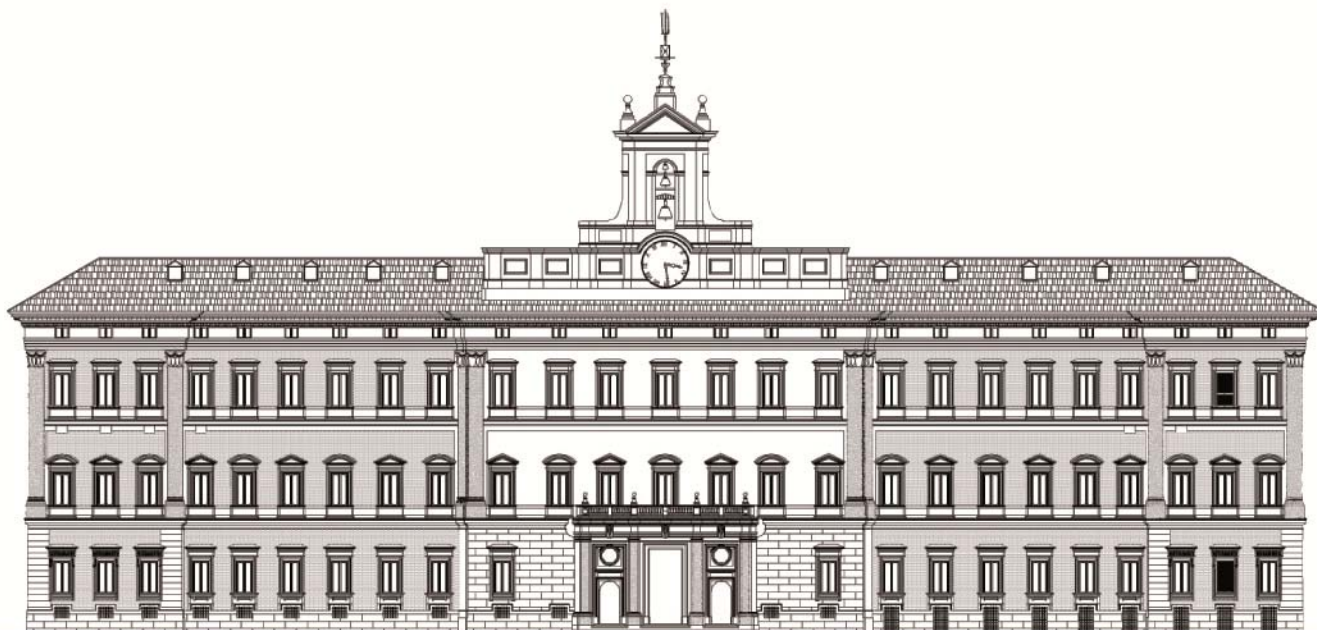




Camera dei deputati

XVII LEGISLATURA

Documentazione per l'esame di  
Atti del Governo



Testo organico delle tipologie contrattuali e revisione  
della disciplina delle mansioni

Schema di D.Lgs. n. 158

*(art. 1, co. 7 e 11, L. 183 del 2014)*

n. 160

15 aprile 2015

# Camera dei deputati

XVII LEGISLATURA

Documentazione per l'esame di  
Atti del Governo

Testo organico delle tipologie  
contrattuali e revisione della disciplina  
delle mansioni

Schema di D.Lgs. n. 158  
(*art. 1, co. 7 e 11, L.183 del 2014*)

*Schede di lettura*

n. 160

15 aprile 2015

---

Servizio responsabile:

*SERVIZIO STUDI – Dipartimento Lavoro*

☎ 066760-4884 – ✉ [st\\_lavoro@camera.it](mailto:st_lavoro@camera.it)

---

---

**La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.**

---

*File: LA0383*

# I N D I C E

<b>Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>Titolo I (Lavoro subordinato)</b>	
▪ Lavoro a tempo indeterminato (art. 1)	9
▪ Lavoro a tempo parziale (artt. 2-10)	10
▪ Lavoro intermittente (artt. 11-16)	35
▪ Lavoro a tempo determinato (artt. 17-27)	45
▪ Somministrazione di lavoro (artt. 28-38)	68
▪ Apprendistato (artt. 39-45)	87
▪ Abrogazioni (art. 46)	119
<b>Titolo II (Disposizioni in materia di collaborazioni e associazioni in partecipazione)</b>	
▪ Rapporti di collaborazione (artt. 47-49)	123
▪ Associazione in partecipazione (art.50)	135
<b>Titolo III (Altre forme di lavoro)</b>	
▪ Lavoro accessorio (artt. 51-54)	143
<b>Titolo IV (Disposizioni in materia di lavoro subordinato)</b>	
▪ Disciplina delle mansioni (art. 55)	157
<b>Titolo V (Disposizioni finali)</b>	
▪ Copertura finanziaria, clausola di salvaguardia ed entrata in vigore (artt. 56-57)	169



## INTRODUZIONE

Lo schema di decreto legislativo n. 158, composto di **57 articoli**, è adottato **in attuazione della legge delega n. 183/2014**.

Il provvedimento è adottato, in particolare, in attuazione dell'**articolo 1, comma 7**, della legge, il quale "allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo" ha delegato il Governo ad "adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un **testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro**".

I **principi e criteri direttivi** da tenere in considerazione nell'esercizio della delega sono:

- la **lettera a)**, recante il criterio di delega volto a **individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti**, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;
- la **lettera b)**, recante il criterio di delega volto a promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il **contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro** rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;
- la **lettera d)**, recante il criterio di delega volto a rafforzare gli strumenti per favorire l'**alternanza tra scuola e lavoro**;
- la **lettera e)**, recante il criterio di delega che prevede la revisione della **disciplina delle mansioni**, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera;
- la **lettera h)**, recante il criterio di delega volto a prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003,

n. 276, della possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera *a*), il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

- la **lettera i)**, recante il criterio di delega per l'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.

Per quanto riguarda le **modalità di esercizio della delega**, il **comma 10** prevede che il decreto legislativo venga adottato nel rispetto della procedura di cui all'articolo 14 della legge n. 400 del 1988<sup>1</sup>.

Il **comma 11** dispone che lo schema di decreto legislativo deve essere corredato di **relazione tecnica** (che dia conto della neutralità finanziaria dei medesimi ovvero dei nuovi o maggiori oneri da essi derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura). Lo schema di decreto, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, è trasmesso alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perché su di esso siano espressi, **entro trenta giorni** dalla data di trasmissione, i **pareri delle Commissioni parlamentari competenti** per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, il decreto è emanato anche in mancanza dei pareri.

Il parere parlamentare dovrà pertanto essere espresso entro il **10 maggio 2015**.

Il **comma 12** prevede che dall'attuazione delle deleghe **non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica**. A tale fine, per gli adempimenti previsti dai decreti legislativi attuativi, le amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinarie risorse umane,

---

<sup>1</sup> L'articolo 14 della legge n.400 del 1988 prevede i decreti legislativi adottati dal Governo ai sensi dell'articolo 76 della Costituzione sono emanati dal Presidente della Repubblica con la denominazione di «decreto legislativo» e con l'indicazione, nel preambolo, della legge di delegazione, della deliberazione del Consiglio dei ministri e degli altri adempimenti del procedimento prescritti dalla legge di delegazione. L'emanazione del decreto legislativo deve avvenire entro il termine fissato dalla legge di delegazione; il testo del decreto legislativo adottato dal Governo è trasmesso al Presidente della Repubblica, per la emanazione, almeno venti giorni prima della scadenza. Se la delega legislativa si riferisce ad una pluralità di oggetti distinti suscettibili di separata disciplina, il Governo può esercitarla mediante più atti successivi per uno o più degli oggetti predetti. In relazione al termine finale stabilito dalla legge di delegazione, il Governo informa periodicamente le Camere sui criteri che segue nell'organizzazione dell'esercizio della delega.

finanziarie e strumentali, allo stato in dotazione alle medesime amministrazioni. Si prevede, inoltre, che qualora uno o più decreti attuativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i decreti legislativi dai quali derivano nuovi o maggiori oneri siano emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei **provvedimenti legislativi, ivi compresa la legge di stabilità, che stanzino le occorrenti risorse finanziarie.**

Il **comma 13** prevede che entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti di cui al comma 1, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può adottare, con la medesima procedura di cui ai commi 1 e 2, **disposizioni integrative e correttive** dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse.

Il **comma 15** prevede che le legge e i decreti legislativi di attuazione entrino in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione in Gazzetta ufficiale.



In attuazione dei suddetti principi e criteri direttivi, lo schema di decreto legislativo in esame reca una **disciplina organica dei contratti di lavoro**, raccogliendo in un unico testo disposizioni attualmente contenute in diverse fonti normative, fra cui il decreto legislativo n. 66 del 2000 sul lavoro a tempo parziale, il decreto legislativo 368 del 2001 sul lavoro a tempo determinato, il decreto legislativo n. 276 del 2003 sulla somministrazione di lavoro, il lavoro a progetto, il lavoro accessorio e il lavoro intermittente, nonché il decreto legislativo n. 167 del 2011 sull'apprendistato. Per quanto riguarda la disciplina delle mansioni sono state apportate modificazioni all'articolo 2103 del codice civile.

L'intervento normativo è diretto essenzialmente a semplificare la disciplina vigente, sia tramite interventi diretti su singole disposizioni, sia tramite la riscrittura e la conseguente abrogazione, in tutto o in parte, di testi normativi riguardanti specifiche tipologie contrattuali. Infine, il provvedimento mira a chiarire il contenuto di alcune disposizioni oggetto di dubbi interpretativi, dando copertura legislativa ad alcuni consolidati orientamenti giurisprudenziali, nonché a introdurre modifiche formali e di *drafting*.

Lo schema di decreto legislativo si compone di **57 articoli**, suddivisi in **5 Titoli**, riguardanti, rispettivamente, il **lavoro subordinato** (Titolo I, articoli 1-46), le **collaborazioni e le associazioni in partecipazione** (Titolo II, articoli 47-50), le **altre forme di lavoro** (Titolo III, articoli 51-54), disposizioni in materia di lavoro subordinato (essenzialmente una nuova **disciplina delle mansioni**) (Titolo IV, articolo 55) e le **disposizioni finali** (Titolo V, articoli 56-57).

Nel commento che segue si illustra il contenuto delle disposizioni contenute nel provvedimento, dando conto, per ciascun istituto, delle principali modifiche rispetto alla normativa vigente. Per un raffronto puntuale tra le disposizioni introdotte dal provvedimento e la normativa vigente in ciascuna materia si rinvia agli appositi **testi a fronte** in calce a ciascuna scheda del presente *dossier*.

**Titolo I**  
**(Lavoro subordinato)**



Il **Titolo I**, composto dagli **articoli da 1 a 46**, riguarda il **lavoro subordinato**, si suddivide in **sei Capi** e reca, in particolare, la disciplina del **lavoro a tempo parziale** (Capo II, Sezione I, articoli 2-10), del **lavoro intermittente** (Capo II, Sezione II, articoli 11-16), del **lavoro a tempo determinato** (Capo III, articoli 17-27), della **somministrazione di lavoro** (Capo IV, articoli 28-38) e dell'**apprendistato** (Capo V, articoli 39-45).

### **Lavoro a tempo indeterminato (art. 1)**

Il **capo I**, composto del solo **articolo 1**, dispone che **il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro**.

Si fa presente che tale disposizione riproduce il contenuto dell'articolo 1, comma 01, del decreto legislativo n. 368/2001<sup>2</sup>, di cui l'articolo 46, comma 1, lettera a), dello schema di decreto in esame prevede l'abrogazione (a fronte della nuova disciplina del lavoro a tempo determinato introdotta dagli articoli 17-27).

---

<sup>2</sup> Il decreto legislativo n.368/2001 reca la disciplina del lavoro a tempo determinato, in attuazione della Direttiva 1999/70/CE.

## Lavoro a tempo parziale (artt. 2-10)

Il **Capo II** disciplina il **lavoro a orario ridotto e flessibile**.

La **Sezione I, articoli 2-10**, interviene sul **lavoro a tempo parziale**.

Il **Capo I del Titolo I**, composto dagli **articoli da 2 a 10**, reca norme sulla disciplina del rapporto di **lavoro a tempo parziale**.

Gli **articoli da 2 a 10** **sostituiscono la disciplina contenuta nel D.Lgs. 61/2000**, che disciplina il rapporto di **lavoro a tempo parziale** (che viene contestualmente abrogato dall'articolo 46, comma 1, lettera *a*), dello schema di decreto), prevedendo, in particolare, le seguenti modifiche rispetto alla normativa vigente:

- che, nel caso in cui i contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro non contengano una specifica disciplina del lavoro supplementare, è prevista la **facoltà**, per il datore di lavoro, di richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di **lavoro supplementare**<sup>3</sup>, in ogni caso in una percentuale **non superiore al 15%** delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di **maggiorazione** sull'importo della **retribuzione** oraria globale di fatto pari al **15%**, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti<sup>4</sup> (**articolo 4, comma 5**); inoltre non viene riprodotta la norma la quale attualmente prevede che in caso di richiesta del datore di lavoro al lavoratore di **prestazioni di lavoro supplementare**, il rifiuto da parte di quest'ultimo non possa integrare in nessun caso gli

---

<sup>3</sup> Si ricorda che secondo la giurisprudenza (Cass., sentenza 11905/2011) l'uso continuo di lavoro supplementare in un contratto part-time può ravvisare il presupposto di una trasformazione in contratto a tempo pieno. Più specificamente, per la Corte, "il rapporto a tempo parziale si trasforma in rapporto a tempo pieno per fatti concludenti, in relazione alla prestazione lavorativa resa, costantemente, secondo l'orario normale, o addirittura con orario superiore. Il comportamento negoziale concludente, nel senso di modificare stabilmente l'orario di lavoro, è conseguente all'accertamento che la prestazione eccedente quella inizialmente concordata – resa in modo continuativo secondo modalità orarie proprie del lavoro a tempo pieno, o addirittura con il superamento dell'orario normale – non risponda ad alcuna specifica esigenza di organizzazione del servizio, idonea a giustificare, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, l'assegnazione di ore ulteriori rispetto a quelle negozialmente pattuite". L'articolo 3 del D.Lgs. 61/2000, infatti (vedi *infra*), stabilisce che anche se il datore di lavoro nel part-time orizzontale ha la facoltà di richiedere lavoro supplementare, tuttavia è il contratto collettivo che ne prevede la misura e le modalità di utilizzo. La stessa Corte, inoltre (sent. 14833/2012) ha ribadito che non si giustifica il licenziamento di un lavoratore che si è rifiutato di modificare il suo orario di lavoro, senza però provare che la modifica all'orario si era resa necessaria per sopravvenute esigenze aziendali (nel qual caso il licenziamento sarebbe stato adottato per giustificato motivo oggettivo).

<sup>4</sup> Si ricorda che una previsione concernente l'applicazione di una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria in caso di lavoro supplementare era contenuta nell'articolo 3, comma 6, del D.Lgs. 61/2000, comma abrogato dall'articolo 46, comma 1, lettera *i*), dello stesso D.Lgs. 276/2003.

estremi del **giustificato motivo di licenziamento** (previsto dall'articolo 3, comma 3, del D.Lgs. 61/2000);

- per quanto riguarda le **clausole elastiche e flessibili**<sup>5</sup> si prevede la possibilità delle parti di **concordare**, nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non contenga una specifica disciplina della materia, avanti alle commissioni di **certificazione** (di cui all'articolo 76 del D.Lgs. 276/2003), **clausole flessibili** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa; nonché, nei rapporti **di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto**, **clausole elastiche** relative alla variazione in aumento della prestazione medesima. Le richiamate clausole devono prevedere, a pena di **nullità**, le **condizioni** e le **modalità** con le quali il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, possa modificare la collocazione temporale della prestazione e variare in aumento la durata della stessa, nonché la misura massima dell'aumento, che **non può eccedere il limite del 25%** della normale prestazione annua a tempo parziale. Tali modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una **maggiorazione della retribuzione** oraria pari al **15%**, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti (**articolo 4, comma 9**); inoltre, non vengono riprodotte le norme le quali attualmente prevedono che la disponibilità all'inserimento di **clausole flessibili od elastiche** richieda il **consenso del lavoratore** formalizzato attraverso uno specifico **patto scritto** (anche contestuale al contratto di lavoro) reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo, e che l'eventuale rifiuto del lavoratore non integra, in ogni caso, gli estremi del **giustificato motivo di licenziamento** (articolo 3, comma 9, del D.Lgs. 61/2000);
- per quanto attiene ai **principi di non discriminazione**, si estende anche all'ipotesi di infortunio la possibilità (già prevista attualmente per l'ipotesi di malattia) di rimodulazione da parte dei contratti collettivi (per i contratti part-

---

<sup>5</sup> Si ricorda che i contratti collettivi possono prevedere anche limiti di utilizzo sia delle clausole flessibili sia di quelle elastiche (vedi *infra*); in assenza di queste indicazioni, i limiti devono essere pattuiti nel contratto di lavoro individuale. In proposito, la sentenza della Corte di Cassazione n. 23600/2014, in materia di lavoro intermittente e part-time, ha disposto che la prestazione aggiuntiva imposta unilateralmente dal datore di lavoro e non concordata con il lavoratore è illegittima. Al contempo, pur non potendosi equiparare ad un lavoro effettivo, deve comunque avere un compenso adeguato in relazione al tempo maggiore di quello normalmente lavorato, e tenendo conto di un complesso di circostanze a tal fine significative, quali l'incidenza sulla possibilità di attendere ad altre attività; il tempo di preavviso previsto o di fatto osservato per la richiesta di lavoro "a comando"; l'eventuale quantità di lavoro predeterminata in misura fissa; la convenienza dello stesso lavoratore a concordare di volta in volta le modalità della prestazione.

time di tipo verticale) la durata del periodo di prova e del periodo di conservazione del posto di lavoro (**articolo 5, comma 2**);

- viene **esteso** il campo di applicazione degli istituti della **trasformazione di diritto** e della **trasformazione prioritaria** del rapporto di lavoro a tempo pieno in *part-time* (attualmente previsti, rispettivamente, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, ed in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori dei lavoratori, nonché in caso di assistenza di una persona convivente con grave, totale e permanente inabilità lavorativa) anche alle **gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti** (**articolo 6, commi 3 e 4**);
- si precisa che il **diritto di precedenza all'assunzione** con contratto a tempo pieno per il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, si eserciti per l'espletamento delle stesse mansioni o di **mansioni di pari livello** a quello oggetto del part-time (**articolo 6, comma 6**);
- si introduce la **possibilità**, per il lavoratore, di chiedere, per una sola volta, in luogo del **congedo parentale** (spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 151/2001) la **trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una **riduzione d'orario non superiore al 50%** (**articolo 6, comma 7**);
- in relazione alla determinazione da parte del **giudice** delle **modalità temporali** della prestazione, si fa riferimento al criterio della valutazione equitativa (**articolo 8, comma 2**)<sup>6</sup>;
- sempre nell'ipotesi di determinazione del giudice delle modalità temporali della prestazione (nonché della durata), nel confermare il diritto del lavoratore ad un ulteriore emolumento a titolo di **risarcimento del danno**, lo schema (**articolo 8, comma 2**), non fa più riferimento al criterio della valutazione equitativa, presente, invece (articolo 8, comma 2, del D.Lgs. 61/2000) nella normativa vigente;
- viene prevista l'abrogazione dell'obbligo, per il datore di lavoro (di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 61/2000), di **informare** le R.S.A. (ove esistenti) sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare;

---

<sup>6</sup> Attualmente, l'articolo 8, comma 2, del D.Lgs. 61/2000 fa riferimento in primo luogo ai criteri contemplati nel contratto collettivo, e, in mancanza, a quello della valutazione equitativa;

*Tale abrogazione va valutata con riferimento alle clausole 5 e 6 dell'allegato alla Direttiva 97/81/CE, che prevedono specifici obblighi a carico dei datori di lavoro in relazioni alle informazioni da dare ai lavoratori sul ricorso al tempo parziale.*

- non viene riprodotta la previsione che prevede l'**obbligo**, per i centri per l'impiego e le agenzie per il lavoro, di **informare** sul contenuto di specifiche norme del contratto part-time i lavoratori interessati ad offerte in materia, prima della stipula del contratto (articolo 3, comma 14, del D.Lgs. 61/2000);
- si prevede la **soppressione** della possibilità, per i **contratti collettivi**, di stabilite i **limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione** lavorativa (articolo 3, comma 7, numero 3), del D.Lgs. 61/2000);
- non viene più riprodotta la norma in base alla quale i contratti collettivi o il contratto individuale di lavoro possono prevedere una corresponsione ai lavoratori part-time di emolumenti retributivi in **misura più che proporzionale** (articolo 4, comma 2, lettera *b*), del D.Lgs. 61/2000);
- non è più espressamente prevista, nel caso in cui la scrittura del contratto part-time risulti mancante, la **prova per testimoni** nei limiti di cui all'articolo 2725 c.c. (articolo 8, comma 1, del D.Lgs. 61/2000);
- non viene più esplicitamente previsto che i **contratti collettivi nazionali**, territoriali o aziendali, possano determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro part-time, nonché che i contratti collettivi nazionali possano, altresì, prevedere, per specifiche figure o livelli professionali, modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva (articolo 2, commi 2 e 3, del D.Lgs. 61/2000);
- non vengono confermate le disposizioni che prevedono la possibilità, per il contratto individuale part-time, di contemplare un **diritto di precedenza**, con riferimento ad attività relative ad unità produttive site nello stesso ambito comunale, nonché alle stesse mansioni (o mansioni equivalenti), e il risarcimento del danno in caso di violazione di tale diritto di precedenza da parte del datore di lavoro (rispettivamente articolo 5, comma 2, e articolo 8, comma 3, del D.Lgs. 261/2000).



### ***Il lavoro a tempo parziale (part time): la normativa vigente***

Il lavoro a tempo parziale (o "part-time"), disciplinato dal **D.Lgs.25 febbraio 2000, n. 61** (nonché dalle norme regolanti il rapporto di lavoro a tempo pieno in quanto compatibili), consiste in un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, caratterizzato dallo svolgimento di attività per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto a quello normale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo pieno.

Ai sensi dell'articolo 1 del D.Lgs. 61/2000, il lavoro a tempo parziale può assumere le seguenti forme:

- part-time di **tipo orizzontale**, nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- part-time di tipo **verticale**, se l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- part-time di tipo **misto**, se si svolge secondo una combinazione delle modalità del part-time orizzontale con quello verticale<sup>7</sup>.

Le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale sono rimesse alla **contrattazione collettiva** nazionale, territoriale e aziendale.

Una profondo riordino della normativa è stato effettuato dal D.Lgs. 276/2003 (le cui modifiche introdotte trovano comunque applicazione, ai sensi della circolare del Ministero del lavoro n. 9/2004, esclusivamente per il settore privato).

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro, compreso il settore agricolo, nonché con riferimento ad ogni ipotesi di contratto a termine, come ad esempio per le assunzioni a tempo determinato concluse ai sensi dell'articolo 8 della L. 223/1991 (lavoratori in mobilità) ovvero del D.Lgs. 151/2001 (sostituzione di maternità).

Inoltre, il rapporto a tempo parziale è **compatibile** con il contratto di apprendistato (qualora la peculiare articolazione dell'orario non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità tipiche del contratto), nonché con la qualifica di dirigente e con il lavoratore socio di cooperativa. Il rapporto a tempo parziale è, altresì, compatibile con il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato (ai sensi dell'articolo 22, comma 3-bis, del D.Lgs. 276/2003).

Inoltre, nessuna norma vieta la possibilità di svolgere **più rapporti di lavoro** part-time alle dipendenze di più datori di lavoro, entro comunque specifici limiti (garanzia, da parte del datore di lavoro, di una durata massima settimanale, e onere per il lavoratore di comunicare l'ammontare delle ore)

---

<sup>7</sup> Al riguardo, la circolare del Ministero del lavoro n. 46/2001 ha chiarito che tale rapporto di lavoro è stato esplicitamente ammesso dalla legge e non più previsto quale semplice possibilità dai contratti collettivi, come invece stabiliva l'originaria formulazione dell'articolo 1 del D.Lgs. 61/2000.

Ai sensi dell'articolo 2, comma 1-2, e 8, comma 1, per il contratto di lavoro a tempo parziale è richiesta la **forma scritta** ai soli fini della prova, indicando la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno<sup>8</sup>. I contratti collettivi possono determinare le condizioni e le modalità per l'esercizio del potere di variazione della collocazione temporale della prestazione rispetto a quella concordata inizialmente con il lavoratore, introducendo una clausola di tipo flessibile o di tipo elastico. Il datore di lavoro è tenuto ad informare annualmente le rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Nel caso in cui manchi la forma scritta, è **ammessa la prova per testimoni**, nei limiti previsti dall'art. 2725 c.c.. In difetto della prova, il lavoratore può chiedere in via giudiziale, o mediante le procedure di conciliazione o di arbitrato, la sussistenza di un rapporto a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza di scrittura sia giudizialmente accertata. Il lavoratore ha comunque diritto alle retribuzioni per le prestazioni effettivamente svolte antecedentemente a tale data (articolo 8, comma 1, del D.Lgs. 61/2000).

L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto della indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario non comportano invece la **nullità** del contratto. Tuttavia, l'articolo 8, comma 2, del D.Lgs. 61/2000 ha previsto una diversa disciplina a seconda che nel contratto manchi l'indicazione della durata della prestazione lavorativa ovvero la sua collocazione.

Nel primo caso, infatti, su richiesta del lavoratore, può essere dichiarata dal giudice la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data della sentenza. Nel secondo caso il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, con riferimento alle previsioni della contrattazione collettiva o, in mancanza, con valutazione equitativa. In entrambe le ipotesi, per il periodo antecedente la pronuncia della sentenza, il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, al risarcimento del danno.

In applicazione del **principio di non discriminazione**, nell'esecuzione del rapporto di lavoro part-time il lavoratore non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a quello ottenuto dal lavoratore a tempo pieno con identico livello (articolo 4). Ciò comporta che il lavoratore part-time benefici dei medesimi diritti con il lavoratore a tempo pieno comparabile riguardo agli istituti caratteristici del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'articolo 4, comma 2, inoltre, nel contratto part-time è possibile prevedere un periodo di prova, nei limiti e con le modalità previste per il tempo pieno. La contrattazione collettiva può, comunque, rideterminare la durata del periodo di prova nel caso in cui l'assunzione avvenga con part-time verticale.

Il D.Lgs. 61/2000 ha previsto degli strumenti finalizzati ad una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa, con l'introduzione delle cd. **clausole elastiche e flessibili**, anche se nei rapporti di lavoro part-time di tipo orizzontale possono essere pattuite soltanto clausole flessibili, mentre nei rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto

---

<sup>8</sup> Nel contratto part-time di tipo verticale, però, è sufficiente indicare le giornate in cui è prestata l'attività lavorativa e non anche la distribuzione dell'orario di lavoro, cioè le fasce orarie in cui la prestazione viene svolta nell'ambito della singola giornata lavorativa.

possono concordarsi entrambe le tipologie di clausole (articolo 3, commi 7-10, D.Lgs. 61/2000. Articolo 22, comma 4, L. 183/2011, articolo 1, comma 20, L. 92/2012).

Più specificamente, gli articoli 7 e 8 del D.Lg. 61/2000 hanno disposto che (fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2 dello stesso provvedimento) i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono, nel rispetto di specifiche disposizioni, stabilire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I predetti contratti collettivi stabiliscono:

- 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa (cd. clausole flessibili);
- 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (cd. clausole elastiche).

Le clausole per essere valide devono essere sottoscritte dal lavoratore. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'adozione di clausole elastiche e flessibili non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

L'esercizio, ove previsto dai contratti collettivi e nei termini, condizioni e modalità ivi stabiliti, da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese fra le parti, di almeno cinque giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi.

Infine, i **contratti collettivi** stabiliscono altresì condizioni e modalità che consentano al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, nonché i casi in cui al lavoratore è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili od elastiche ,

Per **lavoro supplementare** si intende, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera e), quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere al lavoratore lo svolgimento delle suddette prestazioni supplementari. Il ricorso al lavoro supplementare è consentito anche nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, quando il tempo pieno non sia stato raggiunto.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare è **subordinata** al consenso del lavoratore interessato soltanto nel caso in cui l'istituto del lavoro supplementare non sia previsto né regolamentato dal contratto collettivo. Infatti se esiste una disciplina collettiva questa può essere richiesta dal datore anche senza il consenso del lavoratore (nota del Ministero del lavoro n. 659/2005).

Ai sensi dell'articolo 3, comma 5, il lavoro straordinario, da intendersi come il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full time, è ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time di tipo verticale o misto anche a tempo determinato. E' possibile il ricorso al lavoro straordinario solo dove il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto; in caso contrario, l'aumento di orario può essere gestito con il ricorso a clausole elastiche ovvero al lavoro supplementare (secondo quanto riportato nella circolare del Ministero del lavoro n. 9/2004).

Secondo quanto riportato nell'articolo 4, il lavoratore part-time **non può ricevere** un trattamento **meno favorevole** rispetto al lavoratore a tempo pieno inquadrato nel

medesimo livello contrattuale (c.d. **principio di non discriminazione**)<sup>9</sup>, con ciò beneficiando degli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda, in particolare, l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattia professionale; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro e i diritti sindacali. Nei rapporti di lavoro part-time di tipo verticale, la contrattazione collettiva può provvedere a modulare la durata del periodo di comperto di malattia e del periodo di prova.

Per quanto attiene alla **retribuzione** (articolo 4), il lavoratore a tempo parziale ha diritto ad un trattamento riproporzionato alla ridotta prestazione lavorativa per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale nonché l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortuni sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Le parti possono stabilire la **trasformazione** dell'originario rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time (o viceversa). L'articolo 5, comma 1, infatti, ammette, su accordo delle parti risultante da atto scritto, della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, con contestuale obbligo di comunicazione entro 5 giorni agli uffici competenti.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno e viceversa<sup>10</sup>, non costituisce giustificato motivo di licenziamento<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> V. al riguardo Cass., sentenza 17726/2011.

<sup>10</sup> Secondo la Cassazione (sent. n. 16089/2014) il datore di lavoro non può in maniera unilaterale (e nonostante un accordo sindacale) trasformare un rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a part-time, o ridurre la durata di quest'ultimo, senza un accordo scritto con il lavoratore, come d'altronde previsto dagli articoli 2 e 5 del D.Lgs. 61/2000.

<sup>11</sup> Merita ricordare, in proposito, che la clausola 5.2 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla Direttiva 97/81/CE ha infatti stabilito che il rifiuto del lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale (o viceversa) non dovrebbe costituire motivo valido per il licenziamento "senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato". La recente sentenza della Corte di giustizia europea del 15 ottobre 2014 (causa C-221/13), concernente un provvedimento di un'amministrazione pubblica che ha disposto la trasformazione di un contratto di lavoro a tempo parziale in uno a tempo pieno di una dipendente, ha disposto che la richiamata clausola 5.2 dell'accordo quadro "non osta a una normativa che consente al datore di lavoro di disporre, per ragioni di tal tipo, la trasformazione del contratto di lavoro da contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno senza il consenso del lavoratore interessato". Questo perché, secondo la Corte, dal dettato della clausola medesima, da considerarsi nell'ambito delle prescrizioni minime di tutela su cui poi possono intervenire i singoli Stati membri, "si evince che la stessa non impone agli Stati membri di adottare una normativa che subordini al consenso del lavoratore la trasformazione del suo contratto di lavoro da contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno. Infatti, detta disposizione è volta unicamente ad escludere che l'opposizione di un lavoratore a una simile trasformazione del proprio contratto di lavoro possa costituire l'unico motivo del suo licenziamento, in assenza di altre ragioni obiettive".

Alla trasformazione hanno diritto anche i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita.

L'articolo 12-bis ha introdotto una **trasformazione di diritto** del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché una **priorità nella trasformazione** in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua.

Il D.Lgs. 61/2000 riconosce 2 ipotesi di **diritto di precedenza** per trasformazione del rapporto da part-time a tempo pieno: in caso di nuova assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale di lavoro può prevedere tale diritto in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale che svolgono mansioni identiche od equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione ed esplicano la loro attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale (articolo 5, comma 2); inoltre, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (articolo 12-ter). La violazione del diritto di precedenza, comporta in favore del lavoratore il diritto al risarcimento del danno pari alla differenza tra la retribuzione percepita e quella che gli sarebbe spettata nei sei mesi successivi in caso di trasformazione a tempo pieno (articolo 8, comma 3).

Inoltre, In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono **computati** nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno (articolo 6).

Per quanto attiene, infine, all'aspetto **previdenziale**, In linea generale ai lavoratori a tempo parziale si applicano gli stessi contributi previdenziali e premi assicurativi previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti a tempo pieno. Sono invece specifici i criteri di determinazione del minimale contributivo stabilito su base oraria, che deve essere riproporzionato alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale e rapportandolo al numero di ore di orario normale settimanale prevista dai contratti collettivi per i lavoratori a tempo pieno.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time e viceversa ai fini dell'ammontare della pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno, mentre l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale si computa e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto (articolo 9, comma 4).

Infine, le indennità per congedi di maternità, paternità e parentale spettano per tutto il periodo di astensione sia nel caso di part-time orizzontale sia in caso di part-time verticale o misto.

<b>LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	
<b>D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p><b>Articolo 1</b> <i>Definizioni</i></p> <p>1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.</p> <p>2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:</p> <p>a) <b>per</b> "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;</p> <p>b) <b>per</b> "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);</p> <p>c) <b>per</b> "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;</p> <p>d) <b>per</b> "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;</p> <p>d-bis) <b>per</b> "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);</p> <p>e) <b>per</b> "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.</p> <p>3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro</p>	<p><b>CAPO II</b> Lavoro ad orario ridotto e flessibile Sezione I <b>LAVORO A TEMPO PARZIALE</b></p> <p><b>Articolo 2</b> <i>Definizioni</i></p> <p>1. Nel rapporto di lavoro subordinato, <b>anche a tempo determinato</b>, l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.</p> <p>2. Ai fini <b>della disciplina della presente sezione si intendono per:</b></p> <p>a) «tempo pieno» l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;</p> <p>b) «tempo parziale» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);</p> <p>c) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;</p> <p>d) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» quello in cui risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;</p> <p>e) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto» quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere e) e d);</p> <p>f) «lavoro supplementare» quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 3, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno;</p> <p>g) <b>«contratti collettivi»</b> i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente</p>

LAVORO A TEMPO PARZIALE	
D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61	Schema di decreto legislativo
<p>comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali <b>di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni</b>, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie <b>possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.</b></p> <p><b>4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 2 <i>Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale</i></p> <p>1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1.</p> <p><b>Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.</b></p> <p>2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. <b>Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui</b></p>	<p>più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie.</p> <p style="text-align: center;"><b>Soppresso</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Soppresso</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 3 <i>Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale</i></p> <p>1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta <b>ai fini della prova.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Soppresso</b></p> <p>2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.</p>

LAVORO A TEMPO PARZIALE	
D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61	Schema di decreto legislativo
<p><b>all'articolo 3, comma 7.</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 3 <i>Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche</i></p> <p>1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, <b>anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368</b>, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari <b>rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2</b>, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.</p> <p>2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.</p> <p>3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. <b>Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.</b></p> <p>4. I contratti collettivi <b>di cui al comma 2</b> possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. <b>In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a)</b>, i contratti collettivi <b>di cui al comma 2</b> possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 4 <i>Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole <b>flessibili ed elastiche</b></i></p> <p>1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari nel rispetto di quanto previsto dai commi 2,3,4 <b>e 5.</b> (v. articolo 2, comma 1)</p> <p><b>2. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili, nonché le conseguenze del suo superamento.</b></p> <p>3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo.</p> <p>4. I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. I contratti collettivi possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.</p>



LAVORO A TEMPO PARZIALE	
D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61	Schema di decreto legislativo
<p>l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.</p> <p>5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. <b>A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.</b></p> <p>7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, <b>nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9</b>, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, <b>stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3</b>, stabiliscono:</p> <p>1) condizioni e modalità in relazione</p>	<p>6. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale <b>verticale o misto</b> è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.</p> <p>5. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina del lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 15 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.</p> <p>7. <b>Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi</b> le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono <b>pattuire, per iscritto</b>, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione <b>lavorativa</b>. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere <b>pattuite, per iscritto</b>, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della <b>stessa</b>.</p> <p>8. I contratti collettivi <b>stabiliscono</b>:</p> <p>a) condizioni e modalità <b>che</b></p>

<b>LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	
<b>D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;</p> <p>2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;</p> <p>3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;</p> <p>3-bis) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma.</p> <p>8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi <b>di cui all'articolo 1, comma 3.</b></p> <p><b>9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.</b></p> <p><i>Segue comma 9</i></p> <p>Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-bis del presente decreto ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso.</p>	<p><b>consentono al datore di lavoro di</b> modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;</p> <p><b>b) condizioni e modalità che consentono al datore di lavoro di</b> variare in aumento la durata della prestazione lavorativa <b>e i limiti massimi della variazione;</b></p> <p><b>Soppresso;</b></p> <p><b>c) condizioni e modalità che</b> consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche <b>pattuite ai sensi del comma 7.</b></p> <p><b>9. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi.</b></p> <p><b>Soppresso</b></p> <p><b>11. Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 8, lettera c), al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 6, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il</b></p>

<b>LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	
<b>D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.</p> <p>14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per</p>	<p>consenso <b>prestato alla clausola flessibile o elastica.</b> <i>(v. articolo 2, comma 1)</i></p> <p>10. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non contenga una specifica disciplina delle clausole flessibili ed elastiche, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire per iscritto, avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della stessa. Le predette clausole prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.</p> <p><b>Soppresso</b></p>

LAVORO A TEMPO PARZIALE	
D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61	Schema di decreto legislativo
<p>i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.</p> <p style="text-align: center;">Articolo 4 <i>Principio di non discriminazione</i></p> <p><b>1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente</b>, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi <b>di cui all'articolo 1, comma 3</b>, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.</p> <p>2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:</p> <p>a) il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 5 <b>Trattamento del lavoratore a tempo parziale</b></p> <p>1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi per il solo <b>fatto</b> di lavorare a tempo parziale.</p> <p><b>2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio qualora l'assunzione avvenga con contratto a tempo parziale di tipo verticale.</b></p>

<b>LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	
<b>D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;</p> <p><b>b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 5 <i>Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale</i></p> <p>1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. <b>Al rapporto di</b></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 6 <b>Trasformazione del rapporto</b></p> <p>1. Il rifiuto <b>del</b> lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, <b>o viceversa</b>, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>9. Il rifiuto <b>del</b> lavoratore <b>di concordare variazioni dell'orario di lavoro</b> non costituisce giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.</p>

<b>LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	
<b>D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p><b>lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.</b></p> <p><b>2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.</b></p> <p><b>3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.</b></p> <p><b>4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 6 <i>Criteria di computo dei lavoratori a tempo parziale</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Soppresso</b></p> <p><b>8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi possono individuare criteri applicativi della disposizione di cui al presente comma.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Soppresso</b></p> <p><b>7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 7 <i>Criteria di computo dei lavoratori a tempo parziale</i></p>

<b>LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	
<b>D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.</p> <p style="text-align: center;">Articolo 8 <i>Sanzioni</i></p> <p>1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.</p> <p>2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il</p>	<p>1. <b>Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. Al fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 8 <i>Sanzioni</i></p> <p>1. <b>In difetto di prova alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia, il diritto alle retribuzioni ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.</b></p> <p>2. <b>Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data della pronuncia.</b></p> <p>Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il</p>



LAVORO A TEMPO PARZIALE	
D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61	Schema di decreto legislativo
<p>giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale <b>con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza,</b> con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito <b>derivante dal rapporto a tempo parziale</b> mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, <b>da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.</b></p> <p>2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili <b>di cui all'articolo 3, comma 7,</b> senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.</p> <p><b>3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi</b></p>	<p>giudice <b>determina</b> le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla data della pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione <b>e al versamento dei contributi previdenziali dovuti</b> per le prestazioni effettivamente rese, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.</p> <p><b>3.</b> Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il <b>rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi</b> comporta <b>il diritto del lavoratore,</b> in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.</p> <p><b>Soppresso</b></p>



<b>LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	
<b>D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p><b>successivi a detto passaggio.</b></p> <p><b>4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 9 <i>Disciplina previdenziale</i></p> <p>1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.</p> <p>2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. <b>II</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Soppresso</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 9 <i>Disciplina previdenziale</i></p> <p>1. <i>Identico</i></p> <p>2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.</p>

<b>LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	
<b>D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p><b>comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2."</b></p> <p>3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.</p> <p>4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto <b>di lavoro</b> a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.</p> <p style="text-align: center;">Articolo 10 <i>Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i></p> <p>1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia <b>ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449,</b></p>	<p>3. La retribuzione <b>dei lavoratori a tempo parziale a valere</b> ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.</p> <p>4. 4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale</p> <p style="text-align: center;">Articolo 10 <i>Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i></p> <p>1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo <b>30 marzo 2001, n. 165,</b> le disposizioni <b>della presente sezione</b> si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute <b>nell'articolo 8, e 4, commi 5 e 10,</b> comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.</p>

<b>LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	
<b>D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.</p> <p style="text-align: center;"><b>Articolo 11</b> <i>Abrogazioni</i></p> <p>1. Sono abrogati:</p> <p>a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;</p> <p>b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: "alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.</p> <p style="text-align: center;"><b>Articolo 12</b> <i>Verifica</i></p> <p>1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Soppresso</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Soppresso</b></p> <p style="text-align: right;"><i>Segue</i></p>

LAVORO A TEMPO PARZIALE	
D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61	Schema di decreto legislativo
<p style="text-align: center;">Articolo 12-bis <i>Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale</i></p> <p>1. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto <b>di lavoro</b> a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. <b>Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.</b></p> <p>2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore <b>o la lavoratrice</b> assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, <b>ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992</b>, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.</p> <p>3. In caso di richiesta del lavoratore <b>o della lavoratrice</b>, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 6 <b>Trasformazione del rapporto</b></p> <p>3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche <b>nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti</b>, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. <b>A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.</b></p> <p>4. In caso di patologie oncologiche <b>o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti</b> riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del <b>rapporto</b> di lavoro da tempo pieno <b>in rapporto</b> a tempo parziale.</p> <p>5. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione</p>

LAVORO A TEMPO PARZIALE	
D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61	Schema di decreto legislativo
<p>trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 12-ter</i> <i>Diritto di precedenza</i></p> <p>1. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.</p>	<p>del <b>rapporto</b> di lavoro da tempo pieno <b>in rapporto</b> a tempo parziale</p> <p style="text-align: center;"><i>Segue</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Articolo 6</b> <b><i>Trasformazione del rapporto</i></b></p> <p>6. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni <b>o di mansioni di pari livello</b> a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale</p>

## Lavoro intermittente (artt. 11-16)

Il **Capo II, Sezione II, articoli 11-16**, interviene sul **lavoro intermittente** (c.d. lavoro a chiamata o *Job on call*), attraverso l'abrogazione e la complessiva riscrittura delle disposizioni<sup>12</sup> che attualmente regolano tale forma contrattuale.

In particolare, vengono introdotte le seguenti modificazioni rispetto alla disciplina vigente:

- **esclusione del risarcimento del danno** (nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro) da parte del lavoratore nel caso in cui egli, obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, rifiuti senza giustificazione di rispondere ad essa (**articolo 14, comma 5**);  
*Sarebbe opportuno chiarire se con tale modifica si intende unicamente eliminare il rinvio alla contrattazione collettiva (attualmente previsto) per la quantificazione del danno (fermo restando l'obbligo di risarcirlo) o, al contrario, escludere ogni risarcimento (risarcimento che, peraltro, potrebbe essere comunque dovuto in virtù dei principi civilistici in materia di responsabilità derivante da inadempimento contrattuale).*
- esclusione del rinvio alla contrattazione collettiva per il superamento del divieto (che diviene, quindi, tassativo) di ricorso al lavoro intermittente in determinate ipotesi (per mansioni svolte da lavoratori oggetto di licenziamenti collettivi negli ultimi sei mesi o in unità produttive ove è in atto una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario) (**articolo 12, comma 3**);
- estensione a tutti i **datori di lavoro** (e non solo alle imprese) del divieto di ricorrere al lavoro intermittente nel caso in cui non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente (**articolo 12, comma 4, lettera c**);
- previsione dell'**obbligo per il datore di lavoro di informare le RSU** (e non solo le RSA) sull'andamento del ricorso al lavoro intermittente (**articolo 13, comma 2**);
- previsione che per la **determinazione**, con proprio decreto, della misura minima dell'indennità di disponibilità, il Ministro del lavoro senta le sole

---

<sup>12</sup> Le norme che attualmente disciplinano il lavoro intermittente sono recate dagli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276/2003.

associazioni sindacali (e non anche quelle datoriali) (*si segnala che per l'adozione del decreto non viene fissato un termine*) (**articolo 14, comma 1**);

- estensione anche alle discipline di fonte contrattuale (e non solo legale) del criterio di computo in base al quale i lavori intermittenti sono considerati nell'organico dell'impresa (**articolo 16, comma 1**).

### ***Il lavoro intermittente: la normativa vigente***

Il contratto di **lavoro intermittente (o a chiamata)**, introdotto dagli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. 276/2003, è stato abrogato dall'articolo 1, comma 45, della L. 247/2007 e successivamente ha riacquisito efficacia con il D.L. 112/2008 (articolo 39, comma 10).

Successivamente, **l'articolo 1, comma 21, della L. 92/2012** ha modificato il campo di applicazione del lavoro intermittente eliminando la possibilità - prima ammessa - di ricorrervi nei c.d. periodi predeterminati di cui all'articolo 37 del D.Lgs. 276/2003 (ovvero durante il fine settimana, nei periodi estivi, o di vacanze natalizie e pasquali) e in relazione alle prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati.

Il contratto di lavoro intermittente, quindi, attualmente può essere concluso:

- per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo e saltuario** secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (articolo 34, comma 1, D.Lgs. 276/2003)<sup>13</sup>;
- con soggetti **con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età**, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età (articolo 34, comma 2, D.Lgs. 276/2003)<sup>14</sup>.

In ogni caso, è stabilito un **limite di 400 giornate** annue di lavoro effettivo nell'arco di **3 anni solari**, riferito a ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, **superato** il quale il rapporto si **trasforma** in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, **restano esclusi** da tale limite i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> In relazione a tale causale, il Ministero del lavoro con la circolare n. 20/2012, ritiene demandata alla contrattazione collettiva anche l'individuazione dei c.d. "periodi predeterminati". Tali periodi si devono collocare nel cd. contenitore/anno, pertanto, non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa delimitazione temporale. Diversamente, i rapporti instaurati si intendono a tempo indeterminato (C.M. n. 7258/2013).

<sup>14</sup> In relazione a tale causale, la L. 92/2012 ha delimitato diversamente, rispetto alla previgente disciplina, anche la causale soggettiva che consente il ricorso al lavoro intermittente. Infatti ora è previsto, ai fini della stipulazione del contratto, che il lavoratore non abbia compiuto i 24 anni (quindi abbia al massimo 23 anni e 364 giorni); oppure abbia più di 55 anni (quindi almeno 55 anni e quindi possono essere anche pensionati).

<sup>15</sup> La circolare del Ministero del lavoro n. 35/2013 ha evidenziato che l'instaurazione del rapporto di lavoro intermittente rimane soggetto ai limiti di carattere oggettivo o soggettivo già individuati dagli articoli 34 e 40 del D.Lgs. 276/2003, precisando altresì che il conteggio delle prestazioni deve essere effettuato, a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, a ritroso di 3 anni, tenendo conto, tuttavia (ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del D.L. 76/2013), solo delle giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della disposizione stessa e, quindi, successivamente al 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. 76/2013).

La modifica al campo di applicazione del lavoro intermittente ha reso necessaria anche l'introduzione di una **disciplina transitoria**, ai sensi della quale i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della L. 92/2012 (18 luglio 2012), che non siano compatibili con le nuove disposizioni cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi dalla sua entrata in vigore (pertanto dal 18 luglio 2013). Tale termine (ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a), n. 2), del D.L. 76/2013) è stato da ultimo prorogato al 1° gennaio 2014.

Va in ogni caso ricordato che, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 276/2003, in assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente<sup>16</sup>.

Il Ministro del lavoro con il D.M. 23 ottobre 2004 ha indicato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo (elencate nella tabella approvata con R.D. 2657/1923) le ipotesi oggettive per le quali in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente.

L'articolo 34, comma 3, del D.Lgs. 276/2003 ha elencato tassativamente i casi nei quali **non è possibile la stipulazione del contratto**, e cioè:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata 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 a chiamata;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

In caso di assenza delle condizioni legittimanti la stipulazione del contratto (v. supra), nonché in caso di violazione dei divieti indicati dall'art. 34, comma 3, del D.Lgs. 276/2003, i rapporti di lavoro saranno considerati a tempo pieno e indeterminato.

Ai sensi dell'articolo 35 del D.Lgs. 276/2003 il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in **forma scritta** ai fini della prova di determinati elementi (indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto; luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo; trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità<sup>17</sup>, ove prevista; indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione adottate in azienda; tempi e modalità di pagamento della retribuzione e

---

<sup>16</sup> Ai sensi della circolare INAIL n. 64/2012.

<sup>17</sup> Ai sensi dell'articolo 36 del D.Lgs. 276/2003, l'indennità mensile di disponibilità è divisibile in quote orarie, ed è corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La sua misura è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sulla indennità di disponibilità i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo. Infine, l'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.



della indennità di disponibilità; eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto).

Ai fini del **trattamento economico, normativo e previdenziale** occorre distinguere i periodi in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa rispetto a quelli di inattività.

Infatti, per i periodi lavorati si applica il principio di non discriminazione in base al quale, fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte (articolo 38, comma 1, del D.Lgs. 276/2003).

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali (articolo 38, comma 2, del D.Lgs. 276/2003).

Nel periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro ma non lavora, invece, esso non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità (articolo 38, comma 3, del D.Lgs. 276/2003).

Ai fini della applicazione di normative di legge, il prestatore di lavoro intermittente è **computato** nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (articolo 39 del D.Lgs. 276/2003).

Si ricorda, infine, che non è previsto alcun divieto per quanto riguarda la stipulazione di più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro differenti.

Nulla vieta, inoltre, l'ammissibilità di porre in essere un contratto intermittente e altre differenti tipologie contrattuali a patto che siano tra loro compatibili e che non risultino di ostacolo con i vari impegni negoziali assunti dalle parti (C.M. n. 4/2005).

<b>LAVORO INTERMITTENTE</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
Articolo 33 <i>(Definizione e tipologie)</i>	Articolo 11 <i>(Definizione e tipologie)</i>
1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto 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.	1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, <b>anche a tempo determinato</b> , 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 12.
<b>2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.</b>	<b>Soppresso</b> <i>(v. comma 1)</i>
	<b>2. La disposizioni della presente sezione non trovano applicazione nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</b>
Articolo 34 <i>(Casi di ricorso al lavoro intermittente)</i>	Articolo 12 <i>(Casi di ricorso al lavoro intermittente)</i>
1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso 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 ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. <i>(V. anche articolo 40)</i>	1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni <b>sindacali</b> comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, <b>anche con riferimento alla possibilità di stipulare tale contratto in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, all'individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente si provvede con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</b>
2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni <b>di età e con soggetti</b> con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.	2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni e con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni lavorative devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età
2-bis. In ogni caso, <b>fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e</b> con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro	<b>3.</b> In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di

<b>LAVORO INTERMITTENTE</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.	lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:	4. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;	a) <i>Identica</i> ;
b) <b>salva diversa disposizione degli accordi sindacali</b> , 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;	b) 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 <b>del lavoro</b> o una riduzione dell'orario, <b>in regime di cassa integrazione guadagni</b> , che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
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.	c) da parte <b>di datori di lavoro</b> che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo <b>28 e seguenti</b> del decreto legislativo <b>9 aprile 2008, n. 81</b> , e successive modificazioni.
Articolo 35 <i>(Forma e comunicazioni)</i>	Articolo 13 <i>(Forma e comunicazioni)</i>
1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:	1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi
a) <b>indicazione della durata e delle ipotesi</b> , oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;	a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 12, che consentono la stipulazione del contratto;
b) luogo e <b>la</b> modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che <b>in ogni caso</b> non può essere inferiore a un giorno	b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

<b>LAVORO INTERMITTENTE</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
lavorativo;	
c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, <b>nei limiti di cui al successivo articolo 36;</b>	c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
d) <b>indicazione delle</b> forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;	d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
e) <b>i tempi e le</b> modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;	<i>Identico</i>
f) <b>le eventuali</b> misure di sicurezza <b>specifiche</b> necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.	f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
<b>2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.</b>	<b>Soppresso</b>
3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.	<b>2.</b> Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali <b>o la rappresentanza sindacale unitaria</b> , sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è	<b>3.</b> Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro <b>per la semplificazione e la pubblica amministrazione</b> , possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al <b>primo</b> periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si

<b>LAVORO INTERMITTENTE</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.	applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.
Articolo 36 <i>(Indennità di disponibilità)</i>	Articolo 14 <i>(Indennità di disponibilità)</i>
1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali <b>il lavoratore stesso</b> garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura <b>di detta</b> indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore <b>alla misura</b> prevista, <b>ovvero aggiornata periodicamente</b> , con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni <b>dei datori e dei prestatori di lavoro</b> comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.	1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali <b>ha garantito la disponibilità al datore di lavoro</b> . La misura dell'indennità è <b>prevista</b> dai contratti collettivi e, comunque, non è inferiore <b>a quanto previsto</b> con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni <b>sindacali</b> comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.	<b>3. Identico</b>
3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.	<b>2. Identico</b>
4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.	4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.	<i>(Segue comma 4)</i> Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al <b>periodo precedente</b> , perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.
6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a	<b>5.</b> Le disposizioni di cui ai commi da 1 a <b>4</b> si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a

<b>LAVORO INTERMITTENTE</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, <b>nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.</b>	rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire un motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.
7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.	6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale <b>il lavoratore intermittente può</b> versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura
Articolo 38 <i>(Principio di non discriminazione)</i>	Articolo 15 <i>(Principio di non discriminazione)</i>
1. <b>Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente</b> , il lavoratore intermittente non 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.	1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati <b>e a parità di mansioni svolte</b> , un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.	<i>Identico</i>
3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro <b>non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né</b> matura alcun	3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro <b>non</b> matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità

<b>LAVORO INTERMITTENTE</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo <b>36</b> .	di cui all'articolo <b>14</b> .
Articolo 39 <i>(Computo del lavoratore intermittente)</i>	Articolo <b>16</b> <i>(Computo del lavoratore intermittente)</i>
1. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, <b>ai fini della applicazione di normative di legge</b> , in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.	1. <b>Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore</b> intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.
Articolo 40 <i>(Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva)</i>	
1. <b>Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.</b>	<b>Soppresso</b> <i>(v. articolo 12, comma 1, ultimo periodo)</i>

## Lavoro a tempo determinato (artt. 17-27)

Il **Capo III (articoli 17-27)** interviene sul **lavoro a tempo determinato**, attraverso l'abrogazione e la complessiva riscrittura, in un'ottica di semplificazione e consolidamento del testo, delle disposizioni<sup>18</sup> che attualmente regolano tale forma contrattuale:

Le **modifiche più significative** riguardano:

- l'**esclusione esplicita della sanzione della trasformazione**, in contratti a tempo indeterminato, dei contratti a termine stipulati in **violazione del limite percentuale del 20%**<sup>19</sup> (**articolo 21, comma 4**);
- la possibilità (non solo attraverso contratti collettivi nazionali, come previsto dalla normativa vigente, ma) anche attraverso **contratti collettivi di livello aziendale** (ma sempre se stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), di individuare un **limite percentuale superiore a quello del 20% stabilito per legge** (**articolo 21, comma 1**);
- la previsione che nel caso di inizio dell'attività in corso d'anno, il limite percentuale del 20% si computa sui lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione (e non già sui lavoratori in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione) (**articolo 21, comma 1**);
- la previsione che possono stipulare contratti a termine in deroga al limite percentuale del 20% anche **università pubbliche e private**, nonché istituti culturali ed enti pubblici e privati (derivanti da precedenti enti pubblici vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali) per il personale da adibire a **mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale** (**articolo 21, comma 3**);

---

<sup>18</sup> Le norme che attualmente disciplinano il lavoro a tempo determinato sono recate dal decreto legislativo n.368/2001, di cui l'articolo 46, comma 1, lettera a), dello schema di decreto dispone l'abrogazione (con esclusione dell'articolo 2, relativo alla disciplina speciale per il trasporto aereo e i servizi aeroportuali, di cui l'articolo 46, comma 2, dello schema di decreto prevede l'abrogazione trascorsi diciotto mesi dalla data della sua entrata in vigore), nonché dalle norme speciali e di interpretazione autentica di cui articolo 3-bis del D.L. 108/2002, all'articolo 32, comma 3, lett. a), della legge n.183/2010 (termini per l'impugnazione del licenziamento), all'articolo 32, commi 5 e 6, della legge n.183/201 (che disciplinano il risarcimento del lavoratore nel caso in cui, a seguito della violazione delle norme relative al contratto di lavoro a tempo determinato, sia prevista la sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato) e all'articolo 28, commi 2-6, del D.L. 179/2012 (che recano una specifica disciplina per le assunzioni effettuate da parte delle società *start-up* innovative con contratti a tempo determinato, anche in somministrazione): anche di tali norme viene disposta l'abrogazione ad opera dell'articolo 46, comma 1, lettere c), d), e), f) e g), dello schema di decreto in esame.

<sup>19</sup> Si tratta del c.d. "tetto", in quanto i lavoratori a tempo determinato non possono superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda.



- la previsione che l'eventuale **ulteriore contratto a termine** stipulato (presso la Direzione territoriale del lavoro) al termine di un rapporto di lavoro a tempo determinato che abbia raggiunto la durata massima di 36 mesi, possa avere una **durata massima di 12 mesi** (diversamente dalla normativa vigente, che rimette la determinazione della durata di tale ulteriore contratto alle parti sociali) (**articolo 17, comma 3**);
- per quanto riguarda i **contratti a termine stipulati da start up innovative**<sup>20</sup>, nel confermare sostanzialmente l'attuale disciplina derogatoria<sup>21</sup>, la soppressione della disposizione che attualmente prevede una durata contrattuale minima di **sei mesi** (**articolo 19, comma 3; articolo 21, comma 1, lettera b); articolo 46, comma 1, lettera i)**);
- la previsione che le **attività stagionali** (ai fini dell'applicazione della disciplina speciale in materia di riassunzioni successive alla scadenza di un contratto a termine), debbano essere individuate con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (fino all'adozione del decreto continuano a trovare applicazione le disposizioni vigenti<sup>22</sup>) (**articolo 19, comma 2**);
- l'elevazione da 60 a 120 giorni del **termine per l'impugnazione giudiziale**<sup>23</sup> del contratto a tempo determinato (**articolo 26, comma 1**);
- la soppressione della norma<sup>24</sup> che attualmente esclude dalla disciplina sui contratti a termine il **settore ortofrutticolo**;

---

<sup>20</sup> Ai sensi dell'art. 25, c. 2, del D.L. 179/2012, come modificato da ultimo dal D.L. 3/2015, la *start-up* innovativa è una società di capitali, costituita anche in forma cooperativa, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione, che possieda specifici requisiti, tra cui: è costituita da non più di 60 mesi; è residente in Italia o in uno degli Stati membri dell'Unione europea o in Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo (in tal caso purché abbia una sede produttiva o una filiale in Italia); ha una produzione annua non superiore a 5 milioni di euro; non distribuisce utili.

<sup>21</sup> In tema di rapporti di lavoro subordinato a termine, anche in somministrazione, nelle *start-up* innovative, è prevista una disciplina speciale rispetto alla normativa generale vigente in materia (art. 28 del citato D.L. 179/2012): per le nuove assunzioni, nelle *start-up* è prevista la possibilità di stipulare contratti con una durata variabile da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 36 mesi, rinnovabili senza soluzione di continuità ("ferma restando la possibilità di stipulare un contratto a termine di durata inferiore a sei mesi, ai sensi della normativa generale vigente"). In deroga al predetto termine massimo di 36 mesi, è possibile stipulare un nuovo contratto a tempo determinato, tra gli stessi soggetti, per la durata residua rispetto al periodo di 4 anni dalla costituzione della *start-up*. Decorso il termine massimo di **4 anni** il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato

<sup>22</sup> Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525

<sup>23</sup> Termine a pena di decadenza e decorrente dalla cessazione del contratto.

<sup>24</sup> Si tratta del comma 5, dell'articolo 10, del decreto legislativo n.368/2001.

- la soppressione della norma<sup>25</sup> che attualmente prevede che i contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, definiscono le modalità per le **informazioni da rendere ai lavoratori** a tempo determinato relativamente ai **posti vacanti** che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori<sup>26</sup>;

*Al riguardo si fa presente che la clausola 6 dell'allegato della Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999 (cui il decreto legislativo n.368/2001 ha dato attuazione) prevede che i "datori di lavoro informano i lavoratori a tempo determinato dei posti vacanti che si rendano disponibili nell'impresa o stabilimento, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori" (la norma europea specifica altresì che tali informazioni possono essere fornite sotto forma di annuncio pubblico, in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento).*

- l'espressa previsione che qualora il giudice, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, condanni il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore (stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura, invariata rispetto alla normativa attualmente vigente, compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto), **l'indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore**, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro (**articolo 26, comma 2**).

#### **Altre modifiche** riguardano:

- l'abrogazione, a decorrere da 18 mesi successivi alla data di entrata in vigore del decreto legislativo, della disciplina speciale<sup>27</sup> relativa ai settori del **trasporto aereo** e dei **servizi aeroportuali** (**articolo 46, comma 2**);

---

<sup>25</sup> Articolo 9, comma 1, del decreto legislativo n.368/2001.

<sup>26</sup> Al riguardo si fa presente che la clausola 6 dell'allegato della Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999 (cui il decreto legislativo n.368/2001 ha dato attuazione) prevede che i "datori di lavoro informano i lavoratori a tempo determinato dei posti vacanti che si rendano disponibili nell'impresa o stabilimento, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori" (la norma europea specifica altresì che tali informazioni possono essere fornite sotto forma di annuncio pubblico, in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento).

<sup>27</sup> Articolo 2 del decreto legislativo n.368/2001.

- l'estensione alle società di gestione aeroportuale e ai vettori aerei del divieto (dal quale sono attualmente esclusi) di stipulazione di contratti a termine nel caso in cui operi una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario all'interno dell'azienda (**articolo 18, comma 1, lettera c) e articolo 46, comma 1, lettera e)**);
- l'introduzione dell'espressa previsione che nel caso in cui si disponga la **sesta proroga** di un contratto a tempo determinato (in violazione, quindi, del limite di cinque proroghe, che viene confermato), il contratto si considera a tempo indeterminato a decorrere dalla data di decorrenza della sesta proroga (**articolo 19, comma 1**);
- l'esclusione del rinvio alla contrattazione collettiva per il superamento del divieto (che diviene, quindi, tassativo) di ricorso al lavoro a termine in determinate ipotesi (per mansioni svolte da lavoratori oggetto di licenziamenti collettivi negli ultimi sei mesi) (**articolo 18, comma 1, lettera b)**);
- la soppressione della norma<sup>28</sup> in base alla quale il **diritto di precedenza** deve essere espressamente previsto nell'atto scritto con cui si stabilisce il termine al contratto;
- la soppressione delle norme<sup>29</sup> che attualmente escludono dalla disciplina sui contratti a termine **i rapporti di apprendistato** e le tipologie contrattuali legate a fenomeni di **formazione**;
- la soppressione della norma<sup>30</sup> in base alla quale, in caso di **assunzioni successive a termine senza soluzione di continuità**, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto;
- la previsione che, nel caso di stipulazione, presso la Direzione territoriale del lavoro, di un **ulteriore contratto a termine** dopo la scadenza del termine massimo di durata di 36 mesi, questo possa avere una **durata massima di 12 mesi** (la normativa vigente prevede, al contrario, che tale durata sia stabilita dalle associazioni sindacali e dei datori più rappresentative sul piano nazionale), con contestuale soppressione della norma che per tale stipulazione attualmente prevede l'assistenza necessaria di un'organizzazione sindacale (**articolo 17, comma 3**);

---

<sup>28</sup> Si tratta dell'ultimo periodo del comma 4-sexies dell'articolo 5 del decreto legislativo n.368/2001.

<sup>29</sup> Si tratta del comma 1, lettera a), dell'articolo 10, del decreto legislativo n.368/2001.

<sup>30</sup> Si tratta del comma 4 dell'articolo 5 del decreto legislativo n.368/2001.

*Si fa presente che la rubrica dell'articolo 19 parla di "rinnovi" benché questi non siano più menzionati nel testo.*

*Si evidenzia, inoltre, l'opportunità di chiarire se la nuova disciplina del lavoro a termine recata dal provvedimento trovi applicazione per il personale delle fondazioni lirico-sinfoniche<sup>31</sup>.*

#### **Le modifiche ai contratti a tempo determinato nel D.L. n.34/2014**

La disciplina del contratto a termine è stata di recente rivista con il D.L. 34/2014 con l'obiettivo di facilitare il ricorso a tali tipologia contrattuale. Il provvedimento ha modificato in più parti il decreto legislativo n.368/2001 e il decreto legislativo n.276 del 2003, prevedendo, in primo luogo, l'innalzamento da 1 a 3 anni, comprensivi di un **massimo di 5 proroghe**, della durata del rapporto a tempo determinato (anche in somministrazione) che non necessita dell'indicazione della causale per la sua stipulazione (c.d. **acausalità**).

A fronte dell'eliminazione della causale, è stato introdotto un "tetto" all'utilizzo del contratto a tempo determinato, stabilendo che il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il **limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato** alle sue dipendenze. Il superamento del limite comporta una sanzione amministrativa pari al 20% e al 50% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite sia, rispettivamente, inferiore o superiore a uno. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è comunque sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato. Il limite del 20% non trova applicazione nel settore della ricerca, limitatamente ai contratti a tempo determinato che abbiano ad oggetto esclusivo lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, i quali possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Attraverso una **disciplina transitoria** (articolo 2-bis)) si prevede che (fermi restando comunque i diversi limiti quantitativi stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali) per i datori che alla data di entrata in vigore del decreto-legge occupino lavoratori a termine oltre tale soglia, l'obbligo di adeguamento al tetto legale del 20% scatta a decorrere dal 2015, sempre che la contrattazione collettiva (anche aziendale) non fissi un limite percentuale o un termine più favorevoli.

Specifiche disposizioni sono volte ad ampliare e rafforzare il **diritto di precedenza** delle donne in congedo di maternità per le assunzioni da parte del datore di lavoro, nei 12 mesi successivi, in relazione alle medesime mansioni oggetto del contratto a termine. A tale riguardo si prevede che ai fini dell'integrazione del limite minimo di 6 mesi di durata del rapporto a termine (durata minima che la normativa vigente richiede per il riconoscimento del diritto di precedenza) devono computarsi anche i periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo di maternità. Si prevede, altresì, che il diritto di precedenza valga non solo per le assunzioni con contratti a tempo indeterminato (come già previsto dalla normativa vigente), ma anche per le assunzioni a tempo determinato effettuate dal medesimo datore di lavoro. Infine, si stabilisce che il datore di lavoro ha

---

<sup>31</sup> Si ricorda, infatti, che attualmente per il personale delle fondazioni lirico-sinfoniche sono previste una serie di deroghe alla disciplina generale del lavoro a tempo determinato, dall'articolo 11, comma 4, del decreto legislativo n.368/2001, dall'articolo 3, comma 6, del decreto legge n.64/2010 e dall'articolo 40 del decreto-legge n.69/2013. Sarebbe quindi opportuno chiarire se tali deroghe permangono e in quale misura.

l'obbligo di richiamare espressamente il diritto di precedenza del lavoratore nell'atto scritto con cui viene fissato il termine del contratto.

<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 1</i> (<i>Apposizione del termine</i>)</p> <p><b>01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.</b></p> <p>1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p>2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.</p> <p>3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi</p>	<p style="text-align: center;"><i>Art. 17</i> (<i>Apposizione del termine e durata massima</i>)</p> <p><b>Identico</b> (<i>v. articolo 1 dello schema di decreto</i>)</p> <p>1. È consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 21</i> (<i>Numero complessivo di contratti a tempo determinato</i>)</p> <p><b>1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.</b> Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p style="text-align: center;"><i>Segue - Art. 17</i> (<i>Apposizione del termine e durata massima</i>)</p> <p><b>4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni,</b> l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque</p>

<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>dall'inizio della prestazione. 4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, <b>puramente occasionale</b>, non sia superiore a dodici giorni.</p> <p style="text-align: center;"><b>Articolo 2</b> <i>(Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali)</i></p> <p><b>1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.</b></p> <p><b>1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra</b></p>	<p>giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.</p> <p><i>Abrogazione prevista a decorrere dal 18° mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto legislativo (v. articolo 46, comma 2)</i></p>

<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono. Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 3</i> <i>(Divieti)</i></p> <p>1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) <b>salva diversa disposizione degli accordi sindacali</b>, 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 a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;</p> <p>c) 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 a termine;</p> <p>d) 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.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 4</i> <i>(Disciplina della proroga)</i></p> <p>1. Il termine del contratto a tempo</p>	<p style="text-align: center;"><i>Articolo 18</i> <i>(Divieti)</i></p> <p>1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:</p> <p>a) <i>Identica</i></p> <p>b) 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 n. 223 del 1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, <b>per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità</b>, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;</p> <p>c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione <b>del lavoro</b> o una riduzione dell'orario, <b>in regime di cassa integrazione guadagni</b>, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto <b>a tempo determinato</b>;</p> <p>d) da parte <b>di datori di lavoro</b> che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo <b>28 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008</b>, e successive modificazioni.</p> <p style="text-align: center;"><i>Segue - Articolo 19</i> <i>(Proroghe e rinnovi)</i></p> <p>1. Il termine del contratto a tempo</p>



<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei <b>complessivi</b> trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, <b>a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 4-bis</i> (Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine)</p> <p><b>1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 5</i> (Scadenza del termine e sanzioni - Successione dei contratti)</p> <p>1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.</p>	<p>determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a <b>trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Abrogato</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 20</i> (Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine)</p> <p><b>1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 17, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 19, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo ed al 40 per cento per ciascun</b></p>

<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, <b>nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis</b>, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.</p> <p>3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, <b>ai sensi dell'articolo 1</b>, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, <b>nonché di cui al comma 4</b>, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>L. 179/2012</u></b> <i>Articolo 28</i> <i>(Disposizioni in materia di rapporto di lavoro subordinato in start-up innovative)</i></p> <p>3. Il contratto a tempo determinato di cui al comma 2 può essere stipulato per una durata minima di sei mesi ed una massima di trentasei mesi, ferma restando la possibilità di stipulare un contratto a termine di durata inferiore a sei mesi, ai sensi della normativa generale vigente. Entro il predetto limite di durata massima, più successivi contratti a tempo determinato possono essere stipulati, per</p>	<p>giorno ulteriore.</p> <p>2. <b>Qualora</b> il rapporto di lavoro <b>continui</b> oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.</p> <p style="text-align: center;"><i>Segue Articolo 19</i> <b>(Proroghe e rinnovi)</b></p> <p>2. Qualora il lavoratore <b>sia</b> riassunto a <b>tempo determinato</b> entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali <b>individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali</b> nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle <b>associazioni sindacali</b> comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. <b>Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</b></p> <p>3. <b>I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma</b></p>

<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>lo svolgimento delle attività di cui al comma 2, senza l'osservanza dei termini di cui all'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, o anche senza soluzione di continuità. In deroga al predetto limite di durata massima di trentasei mesi, un ulteriore successivo contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti e sempre per lo svolgimento delle attività di cui al comma 2 può essere stipulato per la durata residua rispetto al periodo di cui al comma 1, a condizione che la stipulazione avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. I contratti stipulati ai sensi del presente comma sono in ogni caso esenti dalle limitazioni quantitative di cui all'articolo 10, comma 7, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.</p> <p style="text-align: center;"><i>Segue – articolo 5</i></p> <p><b>4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.</b></p> <p><b>4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi <b>comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un</b></b></p>	<p><b>3 dell'articolo 25 per le società già costituite.</b></p> <p><b>Abrogato</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Segue Art. 17</i> <i>(Apposizione del termine e durata massima)</i></p> <p><b>2. Fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 19, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene</b></p>

<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p><b>contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2;</b> ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, <b>ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni</b>, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio <b>e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto.</b> In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché <b>nel caso</b> di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.</p> <p>4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più</p>	<p>altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni <b>di pari livello</b> svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. <b>Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</b></p> <p><b>3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.</b> In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, <b>lo stesso</b> si considera a tempo indeterminato <b>dalla data della stipula.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Segue Articolo 21</i> <b>(Numero complessivo di contratti a tempo determinato)</b></p> <p><b>2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:</b></p> <p>a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree</p>

LAVORO A TEMPO DETERMINATO	
D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368	Schema di decreto legislativo
<p>rappresentative.</p> <p><i>(v. articolo 10, comma 7)</i></p>          <p><i>(v. articolo 10, comma 5-bis)</i></p>	<p>geografiche e comparti merceologici;</p> <p><b>b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito con legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;</b></p> <p>c) per lo svolgimento di attività stagionali di cui all'articolo 19, comma 2;</p> <p>d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;</p> <p>e) per sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>f) con lavoratori di età superiore a 55 anni.</p> <p><b>3.</b> Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra <b>università pubbliche o private</b>, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere <b>attività di insegnamento</b>, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, <b>tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni lirico-sinfoniche, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.</b> I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività' di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono</p> <p style="text-align: right;"><i>Articolo 22</i></p>

<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p> <p><b>Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza</b>, per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.</p> <p>4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.</p> <p>4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro <b>rispettivamente</b> sei</p>	<p style="text-align: center;"><b>(Diritti di precedenza)</b></p> <p><b>1.</b> Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, <b>ha</b> prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p> <p><b>2.</b> Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, <b>usufruito</b> nell'esecuzione di un contratto a <b>tempo determinato</b> presso <b>lo stesso datore di lavoro</b>, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al <b>comma 1</b>. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, <b>alle stesse condizioni di cui al comma 1</b>, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.</p> <p><b>3.</b> Il lavoratore assunto a <b>tempo determinato</b> per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.</p> <p><b>4.</b> Il diritto di precedenza <b>deve</b> essere <b>espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 17, comma 4</b>, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria</p>

<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza <b>di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2.</b></p> <p>4-septies. In caso di violazione del limite percentuale di cui <b>all'articolo 1</b>, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:</p> <p>a) <b>pari</b> al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;</p> <p>b) <b>pari</b> al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.</p> <p>4-octies. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-septies sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. (v. <i>articolo 9, comma 1</i>)</p>	<p>volontà al datore di lavoro entro <b>sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nei casi di cui al comma 3.</b> Il diritto di precedenza <b>si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Segue Articolo 21 (Numero complessivo di contratti a tempo determinato)</i></p> <p><b>4.</b> In caso di violazione del limite percentuale di cui comma 1, <b>restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato</b>, per ciascun lavoratore si applica <b>una</b> sanzione amministrativa <b>di importo pari:</b></p> <p>a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;</p> <p>b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.</p> <p><b>5.</b> I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma <b>4</b> sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2</p> <p><b>6.</b> I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alle rappresentanze sindacali unitarie dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a</p>



<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 6</i> <i>(Principio di non discriminazione)</i></p> <p>Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 7</i> <i>(Formazione)</i></p> <p><b>1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.</b></p> <p>2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 8</i> <i>(Criteri di computo)</i></p> <p>1. I limiti prescritti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base</p>	<p>tempo determinato.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 23</i> <i>(Principio di non discriminazione)</i></p> <p><b>1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 24</i> <i>(Formazione)</i></p> <p>1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da <b>associazioni sindacali</b> comparativamente più <b>rappresentative sul piano nazionale</b> possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 25</i> <i>(Criteri di computo)</i></p> <p><b>1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di</b></p>



<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 9 (Informazioni)</i></p> <p><b>1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.</b></p> <p>2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>L 183/2010</u></b> <i>Articolo 32 (Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato)</i></p> <p>5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'</p>	<p>lavoratori a tempo determinato, <b>compresi i dirigenti</b>, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p> <p><b>Abrogato</b></p> <p><i>(v. articolo 21, comma 6)</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Articolo 26 (Decadenza e tutele)</b></p> <p><b>1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del predetto articolo 6.</b></p> <p><b>2. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo</b></p>

<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.</p> <p><i>(v. anche articolo 4-bis)</i></p> <p>6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto alla metà.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 10</i> <i>(Esclusioni e discipline specifiche)</i></p> <p>1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:</p> <p><b>a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;</b>  <b>b) i contratti di formazione e lavoro;</b>  <b>c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro;</b>  c-bis) i richiami in servizio del personale</p>	<p>ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. <b>La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</b></p> <p><b>3.</b> In presenza di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.</p> <p><b>4. Nel caso di violazione dei limiti di cui all'articolo 19, commi 1 e 2, da parte di una società che non risulti avere i requisiti di start up innovativa di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito dalla legge n. 221 del 2012, il contratto si considera stipulato a tempo indeterminato.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 27</i> <i>(Esclusioni e discipline specifiche)</i></p> <p>1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente <b>capo</b>, in quanto già disciplinati da specifiche normative:</p> <p><b>Abrogata</b></p> <p><b>Abrogata</b></p> <p><b>Abrogata</b></p> <p><b>c) i richiami in servizio del personale</b></p>

<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, <b>che ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, non costituiscono rapporti di impiego con l'Amministrazione;</b></p> <p>c-ter) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 e 8, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223.</p> <p>2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.</p> <p>3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi <b>è ammessa l'assunzione diretta di manodopera</b> per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione dell'assunzione deve essere effettuata al centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.</p> <p>4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, <b>salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.</b></p> <p>4-bis. Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui all' articolo 40, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, all' articolo 4, comma 14-bis, della legge 3 maggio 1999,</p>	<p>volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;</p> <p><b>a)</b> ferme restando le disposizioni di cui agli articoli <b>23 e 25</b>, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;</p> <p><b>b)</b> i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall' articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.</p> <p><b>2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:</b></p> <p><b>b)</b> i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi <b>nei casi individuati</b> dai contratti collettivi stipulati dalle <b>associazioni sindacali comparativamente più rappresentative</b> sul piano nazionale, <b>fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;</b></p> <p><b>a)</b> i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio</p> <p><b>c)</b> i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario</p>

LAVORO A TEMPO DETERMINATO	
D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368	Schema di decreto legislativo
<p>n. 124, e all' articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto. Per assicurare il diritto all'educazione, negli asili nidi e nelle scuole dell'infanzia degli enti locali, le deroghe di cui al presente comma si applicano, nel rispetto del patto di stabilità e dei vincoli finanziari che limitano per gli enti locali la spesa per il personale e il regime delle assunzioni, anche al relativo personale educativo e scolastico.</p> <p>4-ter. Nel rispetto dei vincoli finanziari che limitano, per il Servizio sanitario nazionale, la spesa per il personale e il regime delle assunzioni, sono esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato del personale sanitario del medesimo Servizio sanitario nazionale, ivi compresi quelli dei dirigenti, in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza. La proroga dei contratti di cui al presente comma non costituisce nuova assunzione. In ogni caso non trova applicazione l'articolo 5, comma 4-bis.</p> <p><b>5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.</b></p>	<p>nazionale.</p> <p>Abrogato</p>

<b>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>	
<b>D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>5-bis. Il limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere <b>in via esclusiva</b> attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono</p> <p>7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:</p> <p>a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;</p> <p>b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;</p> <p>c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;</p> <p>d) con lavoratori di età superiore a 55 anni</p> <p style="text-align: center;"><b>Articolo 11</b> <b>(Abrogazioni e disciplina transitoria)</b></p> <p><b>1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio</b></p>	<p><i>(v. articolo 21, comma 3)</i></p> <p><i>(v. articolo 21, comma 2)</i></p> <p><b>3. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</b></p>

LAVORO A TEMPO DETERMINATO	
D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368	Schema di decreto legislativo
<p>1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.</p> <p>2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.</p> <p>3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.</p> <p>4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 12 (Sanzioni)</i></p> <p>1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).</p>	<p style="text-align: center;"><i>Segue Articolo 23 (Principio di non discriminazione)</i></p> <p>2. Nel caso di inosservanza degli obblighi <b>di cui al comma 1</b>, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.</p>

## Somministrazione di lavoro (artt. 28-38)

Il **Capo IV (articoli 28-38)** interviene sulla **somministrazione di lavoro**, attraverso l'abrogazione e la complessiva riscrittura delle disposizioni<sup>32</sup> che attualmente regolano tale forma contrattuale.

La principale modifica rispetto alla normativa vigente riguarda la **somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing)**, per la quale vengono rimosse le norme che attualmente ne consentono l'utilizzo solo in relazione a un elenco tassativo di attività e settori lavorativi; a fronte di ciò, tuttavia, viene previsto un **limite quantitativo** per l'utilizzo di tale forma contrattuale, pari al **10% della forza lavoro** a tempo indeterminato dell'utilizzatore, applicabile nel caso in cui limiti quantitativi diversi non siano stabiliti dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (**articolo 29, comma 1**).

Vengono introdotte, inoltre, le seguenti ulteriori modificazioni rispetto alla disciplina vigente:

- vengono sistematizzati i **casi in cui è esclusa l'applicazione di limiti quantitativi** per la somministrazione di lavoro a tempo determinato, relativamente ai lavoratori in mobilità, ai soggetti disoccupati che percepiscono trattamenti di disoccupazione non agricola da meno sei mesi, ai soggetti percettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi e ai lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (di cui al regolamento CE n. 800/2008) (**articolo 29, comma 2, secondo periodo**);
- vengono resi più stringenti i **divieti di somministrazione vigenti** in talune ipotesi (dopo licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti o se operanti sospensioni/riduzioni di orario), prevedendo che essi (diversamente da quanto stabilito dalla normativa vigente<sup>33</sup>) **non sono superabili attraverso accordi sindacali (articolo 30, comma 1, lettere b) e c)**;
- si esclude dall'ambito di applicazione del limite generale di durata per i contratti di lavoro a termine (pari a 36 mesi), il **contratto a tempo determinato tra somministratore e lavoratore**<sup>34</sup> (**articolo 32, comma 2**);

---

<sup>32</sup> Le norme che attualmente disciplinano la somministrazione di lavoro sono recate dagli articoli 20-28 del decreto legislativo n.276/2003. La loro abrogazione è disposta dall'articolo 46, comma 1, lettera b), dello schema di decreto.

<sup>33</sup> Articolo 20, comma 5, del decreto legislativo n.276/2003.

<sup>34</sup> Mentre il limite continua ad applicarsi alle missioni a tempo determinato presso l'utilizzatore, secondo quanto previsto dall'articolo 17, comma 1, secondo periodo, dello schema di decreto legislativo in esame.

- vengono eliminati, con finalità di semplificazione, una serie di **contenuti obbligatori del contratto di somministrazione**<sup>35</sup> (**articolo 31, comma 1**);
- viene soppressa la norma<sup>36</sup> in base alla quale i lavoratori dipendenti dal somministratore sono **informati dall'utilizzatore** (mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore) dei **posti vacanti** presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato;  
*Si fa presente che tale obbligo informativo è previsto, in termini sostanzialmente identici, dall'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale.*
- viene soppressa la norma<sup>37</sup> che fa salva salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire, per i servizi resi a quest'ultimo, un "**compenso ragionevole**" (in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore), con riferimento all'ipotesi in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore;
- vengono soppresse le norme<sup>38</sup> secondo cui la disciplina in materia di **assunzioni obbligatorie** e la disciplina relativa alla possibilità per le regioni di prevedere che una quota delle assunzioni effettuate da datori di lavoro privati sia riservata a particolari categorie di **lavoratori a rischio di esclusione sociale**, non si applicano nel caso di somministrazione (**articolo 32**);

---

<sup>35</sup> Vengono eliminati (articolo 21, comma 1, lettere h, j) e k), del decreto legislativo n.276/2003):

- l'assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

<sup>36</sup> Norma di cui all'articolo 23, comma 7-bis, del decreto legislativo n.276/2003; conseguentemente, l'articolo 46, comma 1, lettera g), dello schema di decreto legislativo in esame, abroga anche l'articolo 3, commi 3 e 3-bis, del decreto legislativo n.276/2003, ove per l'inadempimento di tale obbligo prevede la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250

<sup>37</sup> Norma di cui all'articolo 23, comma 9-bis, del decreto legislativo n.276/2003.

<sup>38</sup> Norme di cui all'articolo 22, comma 6, del decreto legislativo n.276/2003 e di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n.181 del 2000.



- viene soppressa la norma<sup>39</sup> in base alla quale il contratto di somministrazione può prevedere che gli obblighi di informazione, formazione ed addestramento a carico del somministratore e rilevanti ai fini della sicurezza sul lavoro<sup>40</sup> siano adempiuti dall'utilizzatore (anziché dal somministratore)<sup>41</sup>;
- si prevede che l'**indennità di disponibilità** sia riconosciuta anche nel caso di somministrazione a tempo determinato (e non solo a tempo indeterminato); inoltre, viene soppressa la norma<sup>42</sup> che attualmente prevede la proporzionale riduzione dell'indennità in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore (**articolo 32, comma 1**);
- viene riscritta la disciplina relativa alla **somministrazione irregolare**, prevedendo espressamente la nullità del contratto privo di forma scritta (**articolo 36**) e viene eliminata la disciplina relativa alla **somministrazione fraudolenta**<sup>43</sup>;
- si prevede che qualora il lavoratore, a fronte di irregolarità nella somministrazione, chieda la **costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore** (con effetto a decorrere dall'inizio della somministrazione), può proporre l'azione entro il termine di 60 giorni decorrente dalla cessazione dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore; nel caso in cui il giudice accolga la domanda del lavoratore, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'**indennità onnicomprensiva**<sup>44</sup> nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (**articolo 37**);
- si prevede che la disciplina della somministrazione di lavoro non trovi applicazione nei confronti delle **pubbliche amministrazioni**, fermo

---

<sup>39</sup> Norma di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo n.276/2003.

<sup>40</sup> Obblighi confermati dall'articolo 33, comma 4, dello schema di decreto legislativo in esame.

<sup>41</sup> Si ricorda tuttavia che restano, in ogni caso, valide le norme sugli obblighi a carico degli utilizzatori, previste dalla disciplina generale in materia di sicurezza sul lavoro (decreto legislativo n.81/2008, articolo 3, comma 5).

<sup>42</sup> Norma di cui all'articolo 22, comma 3, penultimo periodo, del decreto legislativo n.276/2003.

<sup>43</sup> Disciplina attualmente recata dall'articolo 28 del decreto legislativo n.276/2003.

<sup>44</sup> Tale indennità ristora per intero ogni pregiudizio subito dal lavoratore, con riferimento al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

restando quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001 <sup>45</sup> (**articolo 29, comma 3**).

---

<sup>45</sup> Si ricorda che il richiamato articolo 36 del D.Lgs. 165/2001 prevede la possibilità, per le amministrazioni pubbliche, di avvalersi, in caso di esigenze di carattere esclusivamente **temporaneo ed eccezionale**, di contratti flessibili di assunzione e di impiego del personale e domanda ai contratti collettivi nazionali (ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine all'individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalla legge) la disciplina in materia di contratti di lavoro a tempo determinato, di contratti di formazione e lavoro, di altri rapporti formativi, **di somministrazione di lavoro** (alla quale comunque non è possibile ricorrere per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali) e di lavoro accessorio, in applicazione di quanto previsto dai provvedimenti legislativi riguardanti tali materie, con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<p style="text-align: center;">Titolo III SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO</p> <p style="text-align: center;">Capo I Somministrazione di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Articolo 20 <i>Condizioni di liceità</i></p> <p>1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.</p> <p>2. Per tutta la durata della missione i <b>lavoratori</b> svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. <b>Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.</b></p>	<p style="text-align: center;">Capo IV Somministrazione di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Articolo 28 <b>Definizione</b></p> <p>1. <b>Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 29 <b>Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato</b></p> <p>1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 10 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o</p>

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<p>3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:</p> <p>a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;</p> <p>b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;</p> <p>c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;</p> <p>d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;</p> <p>e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;</p> <p>f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;</p> <p>g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;</p> <p>h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla</p>	<p>superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p><i>Soppresso</i></p>

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<p>cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;</p> <p>i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;</p> <p>i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;</p> <p>i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.</p> <p>4. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.</p> <p>5-quater. Le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 non operano nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.</p> <p>5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:</p>	<p>2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Soppresso</p> <p>3. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione di lavoro non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.</p> <p>Articolo 30 <i>Divieti</i></p> <p>1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:</p>

<b>SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) <b>salva diversa disposizione degli accordi sindacali</b>, 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 somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. <b>Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì</b> 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 stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;</p> <p>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 modifiche.</p> <p>5-bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991.</p> <p>5-ter. Le disposizioni di cui al comma 4 non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:</p> <p>a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione</p>	<p>a) <i>identica</i></p> <p>b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione <b>di lavoro, salvo che il contratto sia concluso</b> per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti <b>ovvero per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o</b> abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;</p> <p>c) presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione <b>del lavoro</b> o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione <b>di lavoro</b>;</p> <p>d) da parte <b>di datori di lavoro</b> che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo <b>28 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008</b>, e successive modificazioni.</p> <p style="text-align: center;"><i>Segue Articolo 29 Comma 2 (Il periodo)</i></p> <p><b>E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione di lavoro a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014 come individuati da decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</b></p>

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<p>non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;</p> <p>b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;</p> <p>c) di lavoratori definiti «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008. Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, si provvede all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18) dell'articolo 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008.</p> <p style="text-align: center;">Articolo 21 <i>Forma del contratto di somministrazione</i></p> <p>1. Il contratto di somministrazione di <b>manodopera</b> è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:</p> <p>a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;</p> <p>b) il numero dei lavoratori da somministrare;</p> <p>c) <b>i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al comma 3 dell'articolo 20;</b></p> <p>d) <b>l'indicazione della presenza</b> di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;</p> <p>e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;</p> <p>f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;</p> <p>g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 31 <i>Forma del contratto di somministrazione</i></p> <p>1. Il contratto di somministrazione di <b>lavoro</b> è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:</p> <p>a) <i>identica</i></p> <p>b) <i>identica</i></p> <p><b>Soppressa</b></p> <p>c) l'indicazione di eventuali rischi per <b>la salute e la sicurezza</b> del lavoratore e <b>le</b> misure di prevenzione adottate;</p> <p>d) la data di inizio e la durata prevista <b>della somministrazione di lavoro;</b></p> <p>e) <i>identica</i></p> <p>f) il luogo e l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo <b>dei lavoratori.</b></p>

<b>SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p><b>h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;</b></p> <p>i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;</p> <p><b>j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;</b></p> <p><b>k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.</b></p> <p><b>2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.</b></p> <p>3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.</p> <p style="text-align: center;"><b>Articolo 22</b> <i>Disciplina dei rapporti di lavoro</i></p> <p>1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.</p> <p>2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto</p>	<p><b>Soppressa</b></p> <p><b>2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo</b> di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da <b>questo</b> effettivamente sostenuti in favore dei <b>lavoratori</b>.</p> <p><b>Soppressa</b></p> <p><b>Soppressa</b> (v. anche articolo 33, comma 2)</p> <p><b>Soppresso</b></p> <p>3. Le informazioni di cui al comma 1 , nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al <b>lavoratore</b> da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.</p> <p style="text-align: center;"><b>Articolo 32</b> <i>Disciplina dei rapporti di lavoro</i></p> <p>1. In caso di assunzione a tempo indeterminato <b>il</b> rapporto di lavoro tra somministratore e <b>lavoratore</b> è soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.</p> <p>2. In caso di <b>assunzione</b> a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e <b>lavoratore</b> è soggetto alla disciplina di cui al <b>Capo III</b> per quanto</p>



<b>SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.</p> <p><b>3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato</b>, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. <b>La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore.</b> L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.</p> <p><b>3-bis. Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi del presente articolo, possono essere effettuate anche con rapporto di lavoro a tempo parziale. In tale caso, trova applicazione il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni, in quanto compatibile con le disposizioni del presente decreto.</b></p> <p>4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, <b>e le tutele del lavoratore di cui</b></p>	<p>compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui <b>agli articoli 17, commi 1, 2 e 3, 19 e 21</b>. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.</p> <p style="text-align: center;"><i>Segue comma 1</i></p> <p><b>Nel contratto</b> è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore <b>a quanto previsto</b> con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.</p> <p style="text-align: center;"><b>Soppresso</b></p> <p>4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.</p>

<b>SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p><b>all'articolo 12.</b></p> <p>5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.</p> <p><b>6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione.</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 23 <i>Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà</i></p> <p>1. Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, <b>e ferma restando l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81</b> i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.</p> <p>3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali. (v. anche art.20, co.1, lett. k)</p> <p>4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi</p>	<p><b>3. Il lavoratore somministrato</b> non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.</p> <p style="text-align: center;"><b>Soppresso</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 33 <i>Tutela del <b>lavoratore</b>, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà</i></p> <p>1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori <b>del somministratore</b> hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.</p> <p><b>2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.</b></p> <p><b>3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi</b></p>

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<p>concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori <b>dipendenti dal</b> somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.</p> <p>5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità <b>alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.</b></p> <p>6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le</p>	<p>concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori <b>del</b> somministratore hanno altresì diritto a fruire <b>dei</b> servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.</p> <p><b>4.</b> Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo <b>n. 81 del 2008.</b></p> <p>5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori <b>o inferiori</b> a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore</p>

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<p>differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.</p> <p>7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.</p> <p><b>7-bis. I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera.</b></p> <p>8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione.</p> <p>9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.</p> <p><b>9-bis. Resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore.</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 24 <i>Diritti sindacali e garanzie collettive</i></p> <p><b>1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa,</b></p>	<p>occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.</p> <p><b>6. Identico</b></p> <p><b>Soppresso</b></p> <p>8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, <b>fatta salva l'ipotesi</b> in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.</p> <p><b>Soppresso</b></p> <p style="text-align: center;">Articolo 34 <i>Diritti sindacali e garanzie collettive</i></p> <p>1. Ai lavoratori delle <b>agenzie di</b> somministrazione si applicano i diritti</p>

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<p>ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.</p> <p>2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.</p> <p><b>3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.</b></p> <p>4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:</p> <p>a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;</p> <p>b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.</p> <p style="text-align: center;">Articolo 25 <i>Norme previdenziali</i></p> <p>1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e</p>	<p>sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970 e successive modificazioni.</p> <p>2. Il <b>lavoratore</b> ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della <b>missione</b>, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.</p> <p><b>Soppresso</b></p> <p>3. L'utilizzatore comunica <b>alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o</b>, in mancanza, <b>agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali</b> comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:</p> <p>a) <b>prima della stipula del contratto o, nel caso in cui ricorrano motivate ragioni di urgenza entro i cinque giorni successivi, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro;</b></p> <p>b) <i>identica</i></p> <p style="text-align: center;">Articolo 35 <i>Norme previdenziali</i></p> <p>1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e</p>

<b>SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.</p> <p>2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.</p> <p>3. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.</p> <p>4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.</p> <p style="text-align: center;">Articolo 26 <i>Responsabilità civile</i></p> <p><b>1. Nel caso di somministrazione di lavoro</b> l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.</p> <p style="text-align: center;">Segue articolo 21</p>	<p>per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo <b>32</b>, comma <b>1</b>, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.</p> <p style="text-align: center;"><i>2. Identico</i></p> <p>3. Gli obblighi <b>dell'</b>assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori <b>somministrati</b>, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore <b>somministrato</b>, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.</p> <p>4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.</p> <p style="text-align: center;"><i>Segue</i></p> <p style="text-align: center;">Articolo <b>33</b> <b>Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà</b></p> <p><b>7.</b> L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nello svolgimento delle sue mansioni.</p> <p style="text-align: center;">Articolo <b>36</b></p>

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<p>4. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore</p> <p style="text-align: center;">Articolo 27 <i>Somministrazione irregolare</i></p> <p>1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, <b>mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile</b>, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.</p> <p>2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che <b>ne</b> ha effettivamente utilizzato la prestazione.</p> <p><b>3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.</b></p>	<p style="text-align: center;"><i>Somministrazione irregolare</i></p> <p>1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.</p> <p>2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli <b>29, commi 1 e 2, 30, 31</b>, comma 1, <b>lettere a), b), c) e d)</b>, il lavoratore può chiedere, <b>anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore</b>, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.</p> <p>3. Nelle ipotesi di cui al comma <b>2</b> tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti <b>o ricevuti</b> dal somministratore <b>nella</b> costituzione o <b>nella</b> gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti <b>o ricevuti</b> dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.</p> <p><b>Soppresso</b> (v. articolo 29)</p> <p>4. La disposizione non trova</p>



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<p style="text-align: center;">Articolo 28 <i>Somministrazione fraudolenta</i></p> <p>1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.</p>	<p style="text-align: center;">applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.</p> <p style="text-align: center;">Articolo 37 <i>Decadenza e tutele</i></p> <p>1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966 e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.</p> <p>2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna, altresì, il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con il quale il giudice abbia ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.</p> <p style="text-align: center;">Articolo 38 <i>Sanzioni</i></p> <p>1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 29, 30, 31, comma 1, nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui all'articolo 31, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.</p> <p>2. La violazione delle disposizioni di</p>



<b>SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
	<p>cui all'art. 33, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 33, comma 3, secondo periodo, e 34, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.</p>

## Apprendistato (artt. 39-45)

Il **Capo V del Titolo I**, composto dagli **articoli da 39 a 45**, reca norme sulla disciplina del **contratto di apprendistato**, sostituendo interamente il Testo unico dell'apprendistato di cui al decreto legislativo n.167/2011 (che viene contestualmente abrogato dall'articolo 46, comma 1, lettera *i*), dello schema di decreto)<sup>46</sup>.

Per quanto riguarda la **disciplina generale** dell'istituto:

- si dispone l'applicazione delle **sanzioni** previste dalla normativa vigente per il **licenziamento illegittimo** nel contratto a tempo indeterminato. Inoltre, nel contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza (**articolo 40, comma 3**);
- si specifica che la **forma scritta** è richiesta ai fini della prova (**articolo 40, comma 1**);
- si prevede che il piano formativo nell'**apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale** (che presenta una nuova denominazione) e nell'**apprendistato di alta formazione** non sia predisposto sulla base di moduli e formulari predisposti dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali<sup>47</sup>, bensì dall'**istituzione formativa** di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa. In ogni caso, al piano formativo individuale si provvede (per la quota a carico dell'istituzione formativa) nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente (**articolo 40, comma 1**);

---

<sup>46</sup> Secondo la relazione illustrativa al provvedimento, con tali disposizioni si semplifica e si riordina il D.Lgs. 167/2001, allo scopo di perseguire obiettivi quali l'aumento degli strumenti disponibili a contrastare la disoccupazione giovanile; la riduzione, attraverso una più estesa metodologia di apprendimento in contesto lavorativo, del distacco tra scuola e lavoro; il rafforzamento delle competenze tecnico-professionali, di significativa rilevanza per l'economia italiana (creando percorsi tesi al conseguimento di titoli che dall'uscita delle medie inferiori possano portare fino alla formazione terziaria) e l'introduzione di una metodologia di apprendimento esperienziale che favorisca il contrasto alla dispersione scolastica e formativa.

<sup>47</sup> Tali enti, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera h), del D.Lgs. 276/2003 sono gli organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

- si prevede la possibilità per le parti di **recedere dal contratto** al termine del periodo di apprendistato ai sensi dell'articolo 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine (**articolo 40, comma 4**)
- si prevede che la disposizione che attualmente, nelle imprese con più di 50 dipendenti, consente l'assunzione di nuovi apprendisti solo a condizione che vengano trasformati in rapporti a tempo indeterminato (al termine del periodo di apprendistato e nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione) almeno il 20 per cento dei contratti degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (c.d. **obbligo di stabilizzazione**), valga unicamente per l'assunzione di nuovi apprendisti con **contratto di apprendistato professionalizzante** (e non con qualsiasi tipo di contratto di apprendistato, come attualmente previsto dalla normativa vigente) (**articolo 40, comma 8**).

Per quanto riguarda l'**apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale**<sup>48</sup> si prevede:

- che tale istituto debba essere strutturato in modo da **coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale** svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione, sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, di cui al D.Lgs. 226/2005, nonché di quelli di cui al successivo articolo 44 dello schema di decreto in esame(**articolo 41, comma 1**);

---

<sup>48</sup> Si ricorda che l'articolo 4, comma 6, del disegno di legge governativo C. 2994, recante la riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti, attualmente all'esame della VII Commissione Cultura della Camera dei deputati, prevede, a decorrere dall'anno scolastico successivo alla data di entrata in vigore della legge, la possibilità per gli studenti, a partire dal secondo anno della scuola secondaria di secondo grado, di svolgere periodi di formazione in azienda attraverso la stipulazione di contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale "anche tenuto conto di quanto previsto dal decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183". A tal fine lo stesso comma 6 prevede l'abrogazione del comma 2 dell'art. 8-bis del D.L. 104/2013 - che ha previsto l'avvio di un programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado, con particolare riferimento a quelli degli istituti professionali, per il triennio 2014-2016, attraverso la stipula di contratti di apprendistato con oneri a carico delle imprese interessate - facendo però salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali già attivati.

Dunque, mentre la sperimentazione avviata sulla base del D.L. 104/2013 riguarda studenti degli ultimi due anni di scuola secondaria di secondo grado e ha previsto l'attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione, la nuova disciplina riguarderà gli studenti a partire dal secondo anno del medesimo grado di istruzione e prevederà l'attivazione di contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (ovvero, di contratti di apprendistato per la qualifica, la specializzazione e il diploma professionale che, tuttavia, come si è visto, dovrebbero riguardare studenti iscritti al IV e V anno degli istituti tecnici e professionali).

- l'**esonero** del datore di lavoro da **ogni obbligo retributivo** per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa (tranne diversa previsione dei contratti collettivi). Inoltre, viene diminuita la **retribuzione dell'apprendista riconosciuta per le ore di formazione** a carico del datore di lavoro, che passa al **10%** di quella che gli sarebbe dovuta<sup>49</sup> (**articolo 41, comma 7**).
- che tale istituto (insieme a quello di alta formazione e ricerca) **integri** organicamente, in un sistema duale, **formazione e lavoro** per l'occupazione dei giovani, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel **Repertorio nazionale** di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 13/2013<sup>50</sup>, nell'ambito del Quadro europeo delle **qualificazioni (articolo 39, comma 3)**;
- la **soppressione** del riferimento alla **componente formativa** del contratto in relazione alla durata massima dello stesso, che ora non può essere superiore in ogni caso a 3 anni (4 nel caso di diploma quadriennale professionale) (**articolo 41, comma 2**);
- che l'**attivazione** dell'istituto, in assenza di regolamentazione regionale, sia rimessa al ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri atti (**articolo 41, comma 3**);  
*Si segnala l'opportunità di indicare a quale tipologia di provvedimenti si intende fare riferimento con l'espressione "propri atti".*
- la **facoltà**, per i datori di lavoro, in relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di **prorogare fino ad un anno** il contratto dei giovani qualificati e diplomati (a condizione che abbiano concluso

---

<sup>49</sup> Si fa presente che attualmente l'articolo 3, comma 2-ter, del D.Lgs. 167/2011, riconosce all'apprendista (fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale) una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

<sup>50</sup> Il D.Lgs. 13/2013, emanato in attuazione dell'articolo 4, commi 58 e 68, della L. 92/2012, ha definito le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali nonché degli *standard* minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze. In particolare, l'articolo 8 ha istituito il repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, che costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze, da realizzarsi attraverso la progressiva standardizzazione degli elementi essenziali (anche descrittivi) dei titoli di istruzione e formazione, compresi quelli di istruzione e formazione professionale, nonché delle qualificazioni professionali mediante la loro correlabilità, anche tramite un sistema condiviso di riconoscimento di crediti formativi in chiave europea.

positivamente gli appositi percorsi formativi), per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Inoltre, si prevede la proroga annuale anche nel caso in cui, al termine del periodo di formazione, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale (**articolo 41, comma 4**);

- che possano essere stipulati contratti di apprendistato, di **durata non superiore a tre anni**, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali, di istruzione secondaria superiore, al fine di acquisire ulteriori competenze tecnico professionali (rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici) utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore (**articolo 41, comma 5**)

*Si fa presente che una disposizione di contenuto analogo è recata dall'articolo 8-bis, comma 2, del DL n.104/2010<sup>51</sup>;rispetto alla quale sarebbe opportuno prevedere una clausola di coordinamento.*

- **l'obbligo**, per il datore di lavoro che intenda stipulare il contratto di apprendistato, di sottoscrivere un **protocollo con l'istituzione formativa** a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con specifico decreto interministeriale (*al riguardo si segnala che il testo non individua la data entro la quale il richiamato decreto debba essere emanato*) nel quale

---

<sup>51</sup> L'articolo 8-bis, comma 2, del D.L. 104/2013 ha demandato ad uno specifico decreto interministeriale l'avvio di un programma sperimentale (per il triennio 2014-2016) per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi 2 anni delle scuole secondarie di secondo grado. Il programma deve contemplare la stipulazione di contratti di apprendistato che, ai fini del programma sperimentale, possono essere stipulati anche in deroga ai limiti di età stabiliti dall'articolo 5 D.Lgs. 167/2011 (tra 18 e 29 anni), con particolare riguardo agli studenti degli istituti professionali, ai fini della loro formazione e valorizzazione professionale, nonché del loro inserimento nel mondo del lavoro, con oneri a carico delle imprese interessate e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Lo stesso decreto definisce altresì la tipologia delle imprese che possono partecipare al programma, i loro requisiti, il contenuto delle convenzioni che devono essere concluse tra le istituzioni scolastiche e le imprese, i diritti degli studenti coinvolti, il numero minimo delle ore di didattica curriculare e i criteri per il riconoscimento dei crediti formativi. Con il **D.I. n. 473 del 17 giugno 2014** sono state individuate l'oggetto, i soggetti e le finalità del programma sperimentale.

Merita peraltro ricordare che l'articolo 4, comma 6, del disegno di legge governativo C. 2994, (recante la riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti), attualmente all'esame della VII Commissione Cultura della Camera dei deputati, prevede, a decorrere dall'anno scolastico successivo alla data di entrata in vigore della legge, la possibilità per gli studenti, a partire dal secondo anno della scuola secondaria di secondo grado, di svolgere periodi di formazione in azienda attraverso la stipulazione di contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale "anche tenuto conto di quanto previsto dal decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183". A tal fine lo stesso comma 6 prevede l'abrogazione del comma 2 dell'art. 8-bis del D.L. 104/2013

siano stabiliti il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore. Lo stesso decreto definisce i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali, di istruzione secondaria superiore, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolta in apprendistato ed i requisiti delle imprese nelle quali si svolge, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. In particolare, con riferimento all'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la **formazione esterna all'azienda** si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al **60%** dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del **50%** per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, In ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente (**articolo 41, comma 6**);

*Al riguardo, si valuti l'opportunità di esplicitare che per contratto di apprendistato si intende l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale;*

- la **possibilità di trasformazione dell'istituto in apprendistato professionalizzante**, successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.Lgs. 226/2005, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 40, comma 5 (**articolo 41, comma 9**);

Per quanto riguarda l'**apprendistato professionalizzante** (che perde l'ulteriore definizione di contratto di mestiere) si prevede:

- che la **qualificazione professionale** (al cui conseguimento è finalizzato il contratto) venga determinata dalle parti **sulla base** dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (**articolo 42, comma 1**);
- non vengono invece riprodotte le norme che prevedono che gli accordi sindacali o i contratti collettivi contemplino una modulazione della durata e delle modalità di erogazione della formazione, anche in relazione **all'età dell'apprendista**, e che l'offerta formativa pubblica sia disciplinata dalle

regioni anche in relazione **dell'età dell'apprendista** (rispettivamente, articolo 4, commi 2 e 3, del D.Lgs. 167/2011).

Per quanto riguarda l'**apprendistato di alta formazione e ricerca** si prevede:

- che possano essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con tale contratto, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore. Non è invece più prevista la possibilità, per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005, di stipulare il contratto in oggetto a partire dal diciassettesimo anno di età (**articolo 43, comma 1**);
- l'**obbligo** (analogamente a quanto previsto per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale), per il datore di lavoro che intenda stipulare il contratto di apprendistato, di sottoscrivere un **protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto**, o con l'ente di ricerca di riferimento, secondo uno schema definito con uno specifico decreto interministeriale (*al riguardo si segnala che il testo non individua la data entro la quale il richiamato decreto debba essere emanato*) che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il richiamato protocollo stabilisce altresì il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro (entro il massimo di 60), anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del D.L. 262/2006, la formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente, nei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore non può, in ogni caso, essere superiore al 60% (**articolo 43, comma 2**);
- l'**esonero** del datore di lavoro da **ogni obbligo retributivo** per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa (tranne diversa previsione dei contratti collettivi). Inoltre, viene **prevista** l'erogazione di una **retribuzione per l'apprendista** per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, in misura **pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta** (**articolo 43, comma 3**);

*Al riguardo non appare chiaro se i contratti collettivi possano stabilire una retribuzione dell'apprendista, per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, diversa da quella stabilita nella misura del 10%.*

- che tale istituto (insieme a quello di per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale) **integri** organicamente, in un sistema duale, **formazione e lavoro** per l'occupazione dei giovani, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel **Repertorio nazionale** di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 13/2013<sup>52</sup>, nell'ambito del Quadro europeo delle **qualificazioni (articolo 39, comma 3)**;

Per quanto riguarda la **definizione degli standard formativi**, si precisa:

- che per l'**apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale** nel decreto interministeriale di definizione degli stessi *standard* venga stabilito il **numero di ore da effettuare in azienda**<sup>53</sup>. Inoltre, si stabilisce che i richiamati *standard* costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 226/2005 (**articolo 44, comma 1**);
- il **soggetto** tenuto ad effettuare la **registrazione** nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali (datore di lavoro nel contratto di apprendistato professionalizzante, istituzione formativa di appartenenza dello studente per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e dell'istituzione formativa di appartenenza, o dell'ente di ricerca, per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, ai sensi del D.Lgs. 13/2013) (**articolo 44, comma 2**);
- che l'istituzione delle repertorio delle professioni presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali avvenga senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (**articolo 44, comma 3**);

---

<sup>52</sup> Il D.Lgs. 13/2013, emanato in attuazione dell'articolo 4, commi 58 e 68, della L. 92/2012, ha definito le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali nonché degli *standard* minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze. In particolare, l'articolo 8 ha istituito il repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, che costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze, da realizzarsi attraverso la progressiva standardizzazione degli elementi essenziali (anche descrittivi) dei titoli di istruzione e formazione, compresi quelli di istruzione e formazione professionale, nonché delle qualificazioni professionali mediante la loro correlabilità, anche tramite un sistema condiviso di riconoscimento di crediti formativi in chiave europea.

<sup>53</sup> Al riguardo si fa presente che sulla medesima materia sembra intervenire anche il decreto di cui all'articolo 41, comma 6, dello schema di decreto in esame, ponendo l'esigenza di un coordinamento tra i due atti.



- che le competenze acquisite dallo studente siano **certificate** dall'istituzione formativa di provenienza dell'allievo secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 13/2013 (in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni disciplinati dallo stesso provvedimento) (**articolo 44, comma 4**).

Infine, **ulteriori disposizioni** riguardano:

- l'estensione di taluni benefici (contributivi) ai lavoratori titolari (oltre che di un'indennità di mobilità, come attualmente previsto, anche) di un **trattamento di disoccupazione**, nel solo caso di contratto di **apprendistato professionalizzante** (in luogo della possibilità, prevista dalla normativa vigente, di assumere tali lavoratori con tutte le forme di apprendistato) e **senza limiti di età (articolo 45, comma 4)**;
- il **rinvio** al decreto legislativo di attuazione dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della L. 183/2014 (che prevede, nell'ambito del riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, la razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto) della **definizione degli incentivi** per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca (**articolo 45, comma 10**).

*Sotto il profilo della tecnica legislativa, si segnala che il riferimento di cui all'articolo 40, comma 6, lettera f), andrebbe fatto, oltre che all'ASPI, anche alla NASPI (introdotta dagli articoli da 1 a 14 de D.Lgs. 22/2015, sostitutiva, a decorrere dal 1° maggio 2015, delle prestazioni di ASpl e mini-ASpl, previste dalla normativa vigente). Si segnala, inoltre, che il richiamo dell'articolo 20 del D.Lgs. 276/2003, operato dall'articolo 40, comma 7, dello schema di decreto, in relazione alle agenzie di somministrazione di lavoro, risulta errato in quanto lo stesso articolo 20 viene soppresso dall'articolo 46, comma 1, lettera g), dello schema di decreto; si valuti quindi l'opportunità di fare più correttamente riferimento all'articolo 4, comma 1, lettera a), dello stesso D.Lgs. 276/2003 (ossia alla disposizione che enuclea le diverse tipologie di agenzie del lavoro).*

#### **Apprendistato: la normativa vigente**

Con il **D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167**, è stato approvato il Testo Unico dell'apprendistato.

Il provvedimento (come modificato dalla L. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro) definisce l'apprendistato come un **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani**, articolato in **tre diverse tipologie contrattuali**: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il provvedimento, inoltre, unifica all'interno di una sola disposizione (articolo 2) la regolamentazione normativa, economica e previdenziale del contratto, garantendo la semplificazione dell'istituto e l'uniformità di disciplina a livello nazionale.

In particolare, **la disciplina del contratto è rimessa totalmente alle parti sociali**, attraverso il rinvio alla disciplina attuativa recata da appositi accordi interconfederali o da contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, nel rispetto di una serie di principi:

- forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto;
- previsione (secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 16, della L. 92/2012) di una **durata minima** del rapporto di apprendistato non inferiore a sei mesi (fatte salve le attività stagionali);
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di **inquadrare** il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali (articolo 118 della L. 388/2000 e articolo 12 del D.Lgs. 276/2003) anche attraverso accordi con le Regioni;
- possibilità del riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- possibilità di conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;
- divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;
- possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione (ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c.). Nel periodo di preavviso (secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 16, della L. 92/2012) continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per gli apprendisti è prevista l'**estensione** delle norme sulla **previdenza e assistenza sociale obbligatoria** (comma 2). Si segnala, al riguardo, che l'articolo 2, comma 36, della L. 92/2012, con effetto sui periodi contributivi a decorrere dal 1° gennaio 2013, ha

disposto un contributo addizionale per il finanziamento dell'ASPI pari all'1,31% della retribuzione imponibile, posto a carico dei datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani.

Infine, si conferma che il **numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite di agenzie di somministrazione**, non possa superare **rapporto di 3 a 2** (come specificato dall'articolo 1, comma 16, della L. 92/2012) in luogo del precedente rapporto di 1 a 1 (100%), delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Tale rapporto si applica esclusivamente ai datori di lavoro che occupano fino a **10 dipendenti**. Specifiche disposizioni inoltre sono previste per i datori alle cui dipendenze non ci siano lavoratori qualificati o specializzati, e per le imprese artigiane (comma 3).

Inoltre, è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Infine, una particolare clausola prevede che nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, possa assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le richiamate disposizioni non si applicano alle imprese artigiane (per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della L. 443/1985).

E' stata inoltre introdotta (nuovo comma 3-bis dell'articolo 2, aggiunto dall'articolo 1, comma 16, della L. 92/2012, successivamente modificata dall'articolo 2 del D.L. 34/2014) secondo cui, ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, (stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale) di individuare limiti diversi da quelli previsti dalla legge, l'assunzione di nuovi apprendisti (esclusivamente per i datori di lavoro che occupino almeno 50 dipendenti) è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro<sup>54</sup>. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non venga rispettata la richiamata percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti indicati sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto, senza che trovi tuttavia applicazione la sanzione di cui all'articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 167/2011, ricollegabile esclusivamente ad un inadempimento sul piano formativo<sup>55</sup>.

L'articolo 3 disciplina **l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**. Tale contratto è inteso alla stregua di un titolo di studio del secondo ciclo di istruzione e formazione (così come definito dal D.Lgs. 226/2005), la cui regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni (comma 2). Possono

---

<sup>54</sup> Nella formulazione introdotta dalla L. 92/2012, l'obbligo riguardava i datori di lavoro con più di 9 dipendenti e la percentuale degli apprendisti da confermare doveva essere almeno del 50%.

<sup>55</sup> Inoltre il D.L. 34/2014 ha abrogato il comma 3-ter dell'articolo 2, che prevedeva che tali disposizioni non si applicassero nei confronti dei datori di lavoro che occupassero alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

essere assunti con tale contratto i soggetti con un **età compresa tra 15 e 25 anni**. **La durata massima del contratto è di 3 anni**, elevabili a 4 nel caso di diploma quadriennale regionale (comma 1).

La regolamentazione dei profili formativi di tale istituto è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni secondo specifici criteri e principi direttivi (definizione della qualifica o diploma professionale; previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale; rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni). Con l'Accordo Stato-Regioni del 15 marzo 2012, sono state attuate le richiamate disposizioni.

Il nuovo comma *2-bis* (introdotto dall'articolo 9, comma 3, del D.L. 76/2013) ha previsto la possibilità di **trasformazione** del contratto, successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, in apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere), allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali. In tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Il successivo comma *2-ter* (introdotto dall'articolo 2, comma 1, lettera *b*), del D.L. 34/2014), ha stabilito che, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto in oggetto, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Da ultimo, il comma *2-quater* (introdotto dall'articolo 2, comma 1, lettera *b-bis*), del D.L. 34/2014), ha disposto che per le Regioni e le Province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

L'articolo 4 disciplina **l'apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere)**. Tale istituto si applica ai settori di attività pubblici e privati (comma 1). Possono essere assunti con tale contratto i soggetti di **età compresa tra i 18 e i 29 anni** (a partire dai 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale). La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono stabiliti dagli accordi interconfederali e i contratti collettivi, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, nonché in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Agli stessi accordi e contratti è rimandata la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni (5 anni per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento) (comma 2). E' inoltre prevista l'integrazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, da parte della offerta formativa pubblica (comma 3), nonché la possibilità, per le Regioni e i sindacati dei datori di lavoro, di definire le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere (comma 4). Infine, sono

previste specifiche modalità di svolgimento dell'apprendistato per le lavorazioni in cicli stagionali (comma 5).

Successivamente il D.L. 76/2013 ha previsto (articolo 2, commi 2 e 3) l'adozione, in sede di Conferenza stato-Regioni, di linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica (in aggiunta a quella posta in essere dalle imprese). Le linee guida possono prevedere anche specifiche deroghe al D.Lgs. 167/2011. Con l'obiettivo di semplificare l'accesso all'istituto, il D.L. 76/2013 ha inoltre disposto che il piano formativo individuale sia obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; che la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita deve essere effettuata in uno specifico documento avente i contenuti minimi del libretto formativo del cittadino; che in caso di imprese multilocalizzate la formazione deve avvenire nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale. Inoltre (secondo quanto disposto dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del D.L. 34/2014), è previsto l'obbligo, per la regione, di comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle Linee guida adottate dalla Conferenza Stato-Regioni il 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996

La Conferenza Stato-Regioni ha, come accennato in precedenza, adottato le **linee guida il 20 febbraio 2014**. Le linee guida disciplinano l'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali in termini di durata, contenuti e modalità di realizzazione. Oltre a recepire quanto disposto dalle norme del D.L. 76/2013, le linee guida hanno comportato una semplificazione della procedura obbligatoria per le aziende, stabilendo altresì che l'offerta formativa pubblica per l'apprendistato debba essere obbligatoria e disciplinata, quando le linee guida saranno pienamente operative, dalla regolamentazione regionale. Inoltre, la durata e i contenuti della formazione sono stati legati alle competenze acquisite nella formazione scolastica, prevedendo, in particolare, un diverso monte ore di formazione a seconda dei titoli posseduti (120 ore per i soggetti in possesso della licenza di scuola secondaria di primo grado, 80 ore per i soggetti in possesso di un diploma di scuola secondaria di secondo grado e 40 ore per gli apprendisti laureati).

L'articolo 5 disciplina l'**apprendistato di alta formazione e ricerca**. Possono essere assunti (comma 1) in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con tale contratto (compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della L. 144/1999, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di nonché il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali) i soggetti di età compresa **tra i 18 ed i 29 anni** (a partire dai 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale). La regolamentazione e la durata dell'istituto sono rimesse alle Regioni e, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo anche con altre istituzioni di ricerca (comma 2). In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'istituto è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro

associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (comma 3).

L'articolo 6 disciplina le procedure di **definizione degli standard formativi e professionali**. In particolare, tali *standard* sono definiti mediante un apposito decreto interministeriale da emanare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento, nel rispetto delle competenze delle Regioni e delle Province autonome e di quanto stabilito nella richiamata intesa Stato-regioni del 17 febbraio 2010. Gli standard professionali sono definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale. Viene altresì specificato che ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca, i profili di riferimento debbano essere legati a quelli definiti nei contratti collettivi (commi 1 e 2). Al fine di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite, inoltre, si prevede che il repertorio delle professioni (già istituito) presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e (in coerenza con quanto previsto nella richiamata intesa del 17 febbraio 2010) da un apposito organismo tecnico, composto dal MIUR, dai sindacati comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni (comma 3). Infine, si stabilisce che la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista venga effettuata secondo specifiche modalità definite dalle Regioni e dalle Province autonome (comma 4).

Con l'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 19 aprile 2012, recepito con il D.M. 26 settembre 2012, è stato definito un sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite in apprendistato.

L'articolo 7 detta una serie di **disposizioni finali**.

In primo luogo, è presente un apposito apparato ispettivo e sanzionatorio (commi 1 e 2), operante in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui ai precedenti articoli 3, 4 e 5. In tali casi il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Ulteriori disposizioni concernono gli inadempimenti nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale e le violazioni delle disposizioni contrattuali collettive attuative di determinati principi di cui all'articolo 2, comma 1.

Tranne specifiche eccezioni, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (comma 3).

Si dispone inoltre la possibilità di assumere come apprendisti i lavoratori in mobilità (comma 4). Per tali soggetti trovano applicazione le disposizioni in materia di licenziamenti individuali (di cui alla L. 604/1966), nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della L. 223/1991 (aliquota contributiva agevolata del 10% per i primi 18 mesi) e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della stessa L. 223/1991 (concessione di un contributo mensile, a favore del datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità, pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore).

Inoltre, il comma 8 ha previsto l'utilizzabilità del contratto di apprendistato anche nel settore pubblico. In particolare, la disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante e di alta formazione per i settori di attività pubblici non è immediatamente applicabile ma deve essere definita con D.P.C.M. entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del T.U. (e cioè il 25 ottobre 2011).

Si ricorda, infine, che l'apprendistato gode di una serie di **agevolazioni contributive e fiscali**. In particolare, le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro proprietari di aziende fino a 9 dipendenti sono pari all'1,50% (per il primo anno di contratto), al 3% (per il secondo anno di contratto) e al 10% (per gli anni successivi). Per le aziende con oltre 9 dipendenti l'aliquota a carico del datore di lavoro è pari al 10% (per l'apprendista è sempre pari al 5,84%). Merita ricordare, inoltre, che l'articolo 22, comma 1, della L. 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità per il 2012), ha previsto l'azzeramento, **per i primi 3 anni**, della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro che occupi fino a 9 addetti, per i contratti di apprendistato stipulati negli anni **2012-2016**.

Sotto il **profilo fiscale**, il costo degli apprendisti è escluso dalla base per il calcolo I.R.A.P. (ai sensi dell'articolo 11, comma 1, lettera a), n. 5, del D.Lgs. 446/1997). Tale deduzione (ai sensi dell'articolo 11, comma 4-*septies*) è alternativa rispetto alla deduzione prevista dalle norme I.R.A.P. (ai sensi dell'articolo 11, comma 1, lettera a), n. 2) per il personale dipendente a tempo indeterminato (che è maggiore per i lavoratori di sesso femminile e per quelli di età inferiore ai 35 anni). Il datore quindi dovrà optare per l'una o per l'altra.

<b>APPRENDISTATO</b>	
<b>D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 1</i> (Definizione)</p> <p>1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.</p> <p>2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:</p> <p style="margin-left: 20px;">a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;</p> <p style="margin-left: 20px;">b) apprendistato professionalizzante o <b>contratto di mestiere</b>;</p> <p style="margin-left: 20px;">c) apprendistato di alta formazione e ricerca.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 2</i> (Disciplina generale)</p> <p>1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:</p> <p style="margin-left: 20px;">a) forma scritta del contratto e del patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano</p>	<p style="text-align: center;"><i>Articolo 39</i> (Definizione)</p> <p>1. <i>Identico.</i></p> <p>2. <i>Identico.</i></p> <p style="margin-left: 20px;">a) apprendistato <b>per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale</b>;</p> <p style="margin-left: 20px;">b) apprendistato professionalizzante;</p> <p style="margin-left: 20px;">c) <i>Identico.</i></p> <p>3. <b>L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 40</i> (Disciplina generale)</p> <p><b>5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4,</b> la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi <b>nazionali</b> di lavoro stipulati da associazioni <b>sindacali</b> comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:</p> <p style="margin-left: 20px;">1. <b>Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova.</b> Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano</p>



<b>APPRENDISTATO</b>	
<b>D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;</p> <p>a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5;</p> <p>b) divieto di retribuzione a cottimo;</p> <p>c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto <b>alla categoria</b> spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni <b>o funzioni</b> che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;</p> <p>d) presenza di un tutore o referente aziendale;</p> <p>e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;</p> <p>f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna</p>	<p>formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali <b>di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.</b></p> <p><b>2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 42, comma 5.</b></p> <p><b>comma 5, a): Identico</b></p> <p><b>comma 5, b):</b> possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al <b>cui</b> conseguimento è finalizzato il contratto, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e <b>proporzionata</b> all'anzianità di servizio</p> <p><b>comma 5, c): Identico.</b></p> <p><b>comma 5, d): Identico;</b></p> <p><b>comma 5, d): Identico.</b></p>

<b>APPRENDISTATO</b>	
<b>D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;</p> <p>g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;</p> <p>h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, <b>secondo quanto previsto dai contratti collettivi</b>;</p> <p>i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, <b>fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo</b>;</p> <p>l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;</p> <p>m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi <b>di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile</b>; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso <b>al termine del periodo di formazione</b>, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a</p>	<p><b>comma 5, f):</b> registrazione della formazione effettuata e della <b>qualificazione</b> professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;</p> <p><b>g)</b> possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, <b>di durata</b> superiore a trenta giorni;</p> <p><b>comma 5, h):</b> possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.</p> <p><b>3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza</b></p> <p><b>4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto</b> ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal <b>medesimo</b> termine. <b>Durante</b> il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti <b>recede</b> il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p>

<b>APPRENDISTATO</b>	
<b>D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>tempo indeterminato.</p> <p>2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:</p> <p>a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;</p> <p>b) assicurazione contro le malattie;</p> <p>c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;</p> <p>d) maternità;</p> <p>e) assegno familiare;</p> <p>e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.</p> <p>3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, <b>e successive modificazioni</b>, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato <b>di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003,</b></p>	<p><b>6.</b> Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:</p> <p>a) <i>Identica</i></p> <p>b) <i>Identica</i></p> <p>c) <i>Identico</i></p> <p>d) <i>Identica</i></p> <p>e) <i>Identica</i></p> <p><b>f)</b> assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, <b>con riferimento alla quale</b> non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.</p> <p><b>7.</b> Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 276 del 2003 non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di <b>utilizzare</b> apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può</p>

<b>APPRENDISTATO</b>	
<b>D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p><b>n. 276.</b> Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.</p> <p>3-bis. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, <b>per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.</b> Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un <b>ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi.</b> Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, <b>al di fuori delle previsioni del presente decreto</b>, sin dalla data di costituzione del rapporto.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 3</i> <i>(Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale)</i></p>	<p>assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.</p> <p><b>8.</b> Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da <b>associazioni sindacali</b> comparativamente più <b>rappresentative</b> sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti <b>con contratto di apprendistato professionalizzante</b> è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, <b>restando esclusi dal computo</b> i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, <b>è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.</b> Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati <b>ordinari</b> lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 41</i> <i>(Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale)</i></p> <p><b>1. L'apprendistato per la qualifica e il</b></p>

APPRENDISTATO	
D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167	Schema di decreto legislativo
<p>1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, <b>anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione</b>, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, <b>per la sua componente formativa</b>, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.</p> <p>2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, <b>previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:</b></p> <p>a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;</p> <p>b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo</p>	<p><b>diploma e la specializzazione professionale è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 44.</b></p> <p>2. Possono essere assunti con il contratto <b>di cui al comma 1</b>, in tutti i settori di attività, i giovani che <b>hanno</b> compiuto i <b>15</b> anni di età e fino al compimento <b>dei 25</b>. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale <b>professionale</b>.</p> <p>3. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma e la <b>specializzazione</b> professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. <b>In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è rimessa al ministero del lavoro e delle politiche sociali che ne disciplina l'esercizio con propri atti.</b></p>

APPRENDISTATO	
D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167	Schema di decreto legislativo
<p>standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;</p> <p>c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.</p> <p>2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.</p> <p>2-quater. Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.</p>	<p><b>7. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.</b></p> <p><b>8. Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.</b></p> <p><b>4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 39, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato</b></p>

<b>APPRENDISTATO</b>	
<b>D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
	<p>può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine del periodo di formazione, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale.</p> <p>5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali, di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento del diploma e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.</p> <p>6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore. Con il medesimo decreto sono, altresì, definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali di istruzione secondaria superiore, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato ed i requisiti delle imprese nelle quali si svolge, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Con riferimento all'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione</p>



APPRENDISTATO	
D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167	Schema di decreto legislativo
<p>2-bis. Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 4</i></p> <p style="text-align: center;"><i>(Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere)</i></p> <p>1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.</p>	<p><b>formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.</b></p> <p>9. Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui <b>all'articolo 40, comma 5.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 42</i> <i>Apprendistato professionalizzante)</i></p> <p>1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i <b>18 e i 29</b> anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. <b>La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai</b></p>



<b>APPRENDISTATO</b>	
<b>D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche <b>in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale</b>, nonché la durata, anche minima, del contratto che, <b>per la sua componente formativa</b>, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.</p> <p>3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto <b>dell'età</b>, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del</p>	<p><b>contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</b></p> <p>2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle <b>relative</b> competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima <b>del periodo di apprendistato</b>, che non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.</p> <p>3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità <b>del datore di lavoro</b>, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione <b>comunica</b> al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, <b>effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608</b>, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le</p>

<b>APPRENDISTATO</b>	
<b>D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.</p> <p>4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.</p> <p>5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 5</i> <i>(Apprendistato di alta formazione e ricerca)</i></p> <p>1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. <b>Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.</b></p>	<p>regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014.</p> <p>4. <i>Identico.</i></p> <p>5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni <b>sindacali</b> comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 43</i> <i>(Apprendistato di alta formazione e ricerca)</i></p> <p>1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento <b>di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione Tecnica Superiore.</b></p>

APPRENDISTATO	
D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167	Schema di decreto legislativo
<p>2. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, <b>per l'acquisizione di un diploma</b> o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici <b>e professionali</b> e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.</p> <p>3. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici <b>e professionali</b> e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p>	<p>4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni <b>e alle province autonome</b>, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei <b>lavoratori</b> comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici <b>superiori</b> e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.</p> <p>5. In assenza delle regolamentazioni regionali <b>di cui al comma 4</b>, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici <b>superiori</b> e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p> <p><b>2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca di cui al comma 4, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'Università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il suddetto protocollo stabilisce altresì il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro entro il massimo di sessanta, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre</b></p>

<b>APPRENDISTATO</b>	
<b>D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 6</i> (<i>Standard professionali, <b>standard</b> formativi e certificazione delle competenze</i>)</p> <p><b>1. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto</b>, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce, nel rispetto delle competenze delle Regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.</p> <p><b>2. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. La</b></p>	<p>2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e nei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.</p> <p><b>3. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 44</i> (<i>Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze</i>)</p> <p><b>1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato stabilendo, per l'apprendistato di cui all'articolo 41, il numero di ore da effettuare in azienda. Tali standard costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.</b></p> <p><b>2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata per il conseguimento della qualifica professionale ai fini contrattuali è di competenza del datore di lavoro nel contratto di apprendistato professionalizzante, dell'istituzione formativa di appartenenza dello studente per l'apprendistato per la</b></p>

APPRENDISTATO	
D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167	Schema di decreto legislativo
<p>registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.</p> <p>3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.</p> <p>4. Le competenze acquisite dall'apprendista <b>potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e nel rispetto delle intese raggiunte tra Governo, Regioni e parti sociali nell'accordo del 17 febbraio 2010. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni di cui al comma 3, si fa riferimento ai sistemi di</b></p>	<p><b>qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e dell'istituzione formativa di appartenenza o dell'ente di ricerca per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013.</b></p> <p>3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche <b>e qualificazioni</b> professionali acquisite <b>in apprendistato</b> e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e <b>lavoratori</b> comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.</p> <p>4. Le competenze acquisite dall'apprendista <b>sono certificate dalla istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013 e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.</b></p>

<b>APPRENDISTATO</b>	
<b>D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p><b>standard regionali esistenti.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 7 (Disposizioni finali)</i></p> <p>1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.</p> <p>2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Articolo 45 (Disposizioni finali)</i></p> <p>1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione <b>a carico del datore di lavoro</b>, di cui <b>egli</b> sia esclusivamente responsabile, e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli <b>41, 42 e 43</b>, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. <b>Nel caso in cui rilevi</b> un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali <b>adotta</b> un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.</p> <p>2. Per la violazione <b>della disposizione di cui all'articolo 40, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 40, comma 5, lettere a), b) e c)</b>, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e <b>legislazione sociale</b> nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. <b>L'autorità</b> competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione <b>territoriale</b> del lavoro competente.</p>



<b>APPRENDISTATO</b>	
<b>D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.</p> <p>4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera m), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.</p> <p><b>5. Ai fini del presente decreto legislativo per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.</b></p> <p><b>6. Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.</b></p> <p>7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, <b>in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto</b>, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.</p> <p>8. La disciplina del reclutamento e</p>	<p>3. <i>Identico.</i></p> <p>4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato <b>professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.</b> Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo <b>40, comma 4</b>, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604 del 1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge</p> <p><b>Soppresso</b></p> <p><b>Soppresso</b></p> <p>5. Per le regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente <b>Capo</b> non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo <b>42</b>, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti</p> <p><b>6. La disciplina del reclutamento e</b></p>

APPRENDISTATO	
D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167	Schema di decreto legislativo
<p>dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 <b>del presente decreto</b>, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, <b>entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.</b></p> <p>9. <b>In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato.</b> I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.</p> <p>10. I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.</p> <p>11. Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.</p>	<p>dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli <b>42 e 43, sono definite</b> con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per <b>la semplificazione e</b> la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997</p> <p>7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di <b>apprendistato</b> con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo</p> <p>8. I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo <b>9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608</b>, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.</p> <p>9. <i>identico</i></p>



APPRENDISTATO	
D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167	Schema di decreto legislativo
	<p>10. Con successivo decreto, ai sensi dell'art. 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca</p>

## **Abrogazioni (art. 46)**

Il **Capo VI (articolo 46)** prevede l'**abrogazione delle normative vigenti** sostituite dalle nuove disposizioni introdotte dal Titolo I del provvedimento. Le disposizioni abrogate riguardano i seguenti settori:

### **Contratto a tempo parziale (lettera a)**

Decreto legislativo n.61/2000, che reca la disciplina generale del lavoro a tempo parziale.

### **Lavoro intermittente (lettera b)**

Articoli da 33 a 40 del D.Lgs. 276/2003, che disciplinano il lavoro intermittente.

### **Contratto a tempo determinato (lettere c), d), e), f), h) ed i)**

- Decreto legislativo n.368/2001, che contiene la disciplina generale della materia (con esclusione del solo articolo 2, che reca una disciplina speciale del contratto a tempo determinato nelle aziende di trasporto aereo o esercenti servizi aeroportuali, la cui abrogazione è prevista a partire dai 18 mesi successivi all'entrata in vigore del provvedimento in esame, secondo quanto stabilito all'**articolo 46, comma 2**);
- articolo 3-bis del D.L. 108/2002, che reca una norma di interpretazione autentica dell'articolo 3, comma 1, lett. c), del decreto legislativo n.368/2001 (ove si prevede il divieto di apposizione del termine al contratto presso unità produttive in cui vi sia una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale);
- articolo 32, comma 3, lett. a), della legge n.183/2010, per la parte che prevede che i termini per l'impugnazione del licenziamento si applicano anche ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni attinenti alla legittimità del termine apposto al contratto<sup>56</sup>;
- articolo 32, commi 5 e 6, della legge n.183/2010, che disciplinano il risarcimento del lavoratore nel caso in cui, a seguito della violazione delle norme relative al contratto di lavoro a tempo determinato, sia prevista la sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato. Abrogata anche la relativa interpretazione autentica contenuta nell'art. 1, c. 13, della L. 92/2012;

---

<sup>56</sup> Alla lett. a) vengono eliminate le parole "ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni";

- articolo 28, commi da 1 a 6 e 9, del D.L. 179/2012, che recano una specifica disciplina per le assunzioni effettuate da parte delle società *start-up* innovative con contratti a tempo determinato, anche in somministrazione.

Per gli effetti delle sopraindicate abrogazioni sulla nuova disciplina del contratto a termine si rinvia alle schede relative al contratto a tempo determinato (articoli 17-27) nel presente *dossier*.

#### **Somministrazione di lavoro (lettera g))**

Articoli da 20 a 28 (che recano la disciplina generale della somministrazione di lavoro) e articolo 18, commi 3 e 3-bis, del decreto legislativo n.276/2003 (questi ultimi commi prevedono sanzioni in caso di violazione di norme in materia di somministrazione di lavoro).

#### **Apprendistato (lettera l))**

Decreto legislativo n.167/2001, recante il Testo unico dell'apprendistato.

#### **Lavoro ripartito (lettera m))**

Titolo V, Capo II, del decreto legislativo n.276/2003, che reca la disciplina generale del lavoro ripartito.

Una norma di chiusura prevede, infine, l'**abrogazione delle disposizioni di legge comunque incompatibili** con la disciplina introdotta dal provvedimento **(lettera n))**.

*Si evidenzia l'opportunità di prevedere espressamente che restano comunque salve le modificazioni che le disposizioni oggetto di abrogazione hanno apportato ad altre disposizioni vigenti.*

**Titolo II**  
**(Disposizioni in materia di collaborazioni e**  
**associazioni in partecipazione)**



## Rapporti di collaborazione (artt. 47-49)

Il **Titolo II**, composto dagli **articoli da 47 a 50**, detta norme in materia di **collaborazioni e associazione in partecipazione**.

L'**articolo 47** prevede che ai **rapporti di collaborazione** che si concretino in una prestazione di lavoro esclusivamente personale, continuativa<sup>57</sup>, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano **organizzate dal committente**<sup>58</sup>, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, a decorrere **dal 1° gennaio 2016** si applichi la disciplina del **rapporto di lavoro subordinato**.

*Si evidenzia l'opportunità di coordinare la decorrenza del 1° gennaio 2016 con la sostanziale abrogazione della normativa sul lavoro a progetto, prevista a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento (dall'articolo 49, comma 1).*

Tale previsione non si applica alle seguenti fattispecie (**articolo 47, comma 2**):

- **collaborazioni per le quali la contrattazione collettiva prevede discipline specifiche** relative al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore<sup>59</sup> (**lettera a**));

---

<sup>57</sup> La giurisprudenza di legittimità ha stabilito che la **continuità della prestazione** ricorra nel caso in cui vi sia una connessione funzionale derivante dalla non occasionalità ma perdurante nel tempo e che comporti un impegno costante del prestatore a favore del committente (v. Cass., sentenze 7625/1996, 8033/1997, 12368/1997, 3485/2001). Va però rilevato che la stessa giurisprudenza – più recente - ha sostenuto l'irrilevanza qualificatoria della durata delle prestazioni e, quindi, dell'indice della continuità richiesto dalla novella (Cass., sentenze 21031/2008 e 58/2009).

<sup>58</sup> Al riguardo, occorre segnalare come la giurisprudenza più recente abbia considerato come principale il **critero dell'etero-organizzazione**, ritenendolo di per sé idoneo alla configurazione della natura subordinata delle prestazioni (v. Cass., sentenze 13829/2013 e 1318/2014). Più specificamente, la sentenza n. 13829/2013 ha stabilito che l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo è "il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire indici rivelatori della subordinazione, idonei anche a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse (come già affermato da Cass., sentenza n. 5645/2009).

<sup>59</sup> Al riguardo si fa presente che il comma 1 dell'articolo 61 del decreto legislativo n.276/2003 fa salva la disciplina delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center "outbound" per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento. La disposizione dell'articolo 47, comma 2, sembra quindi analoga a quella vigente, prestandosi peraltro a un'estensione ad altri settori diversi dai call center.

- le collaborazioni prestate nell'esercizio di **professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali<sup>60</sup> (**lettera b**);
- le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai **componenti degli organi** di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni (**lettera c**);
- le prestazioni di lavoro rese 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 riconosciuti dal C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 289/2002<sup>61</sup> (**lettera d**).

---

<sup>60</sup> Il DPR 137 del 2012 (regolamento di delegificazione di riforma degli ordinamenti professionali, adottato ai sensi dell'art. 3 del DL 138/2011) definisce la professione regolamentata come l'attività o l'insieme delle attività, riservate o meno, il cui esercizio è consentito solo a seguito di iscrizione in ordini o collegi, quando l'iscrizione è subordinata al possesso di qualifiche professionali o all'accertamento di specifiche professionalità (art. 1). Peraltro, se il concetto stesso di ordine (o collegio) professionale implica quale necessario presupposto quello di un albo, vi sono albi, ruoli, registri ed elenchi tenuti da ministeri o altre pubbliche amministrazioni cui non sovrintende alcun ordine professionale: in questi casi, i ruoli hanno generalmente una mera funzione informativa. L'art. 2 del DPR 137 stabilisce che l'esercizio della professione è libero e fondato sull'autonomia e indipendenza di giudizio, intellettuale e tecnico. **La formazione di albi la cui iscrizione legittimi esercizio dell'attività professionale fondato su specializzazioni ovvero titoli o esami ulteriori rispetto alla laurea (come l'esame di Stato) è ammessa solo su previsione espressa di legge.** E' quindi la stessa legge a determinare le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi (art. 2229 c.c.). Tale necessità è generalmente collegata alla particolare delicatezza dell'attività professionale ed ai suoi risvolti pubblicistici nonché di tutela della salute. L'albo adempie, inoltre, ad una funzione di certezza legale circa il numero e la condizione degli iscritti e a quella di garanzia circa il possesso delle qualità richieste per l'attività professionale; nei confronti del singolo professionista.

<sup>61</sup> La disciplina delle **società e associazioni sportive dilettantistiche** è recata dall'art. 90 della L. 289/2002, il cui co. 17 – come successivamente modificato dall'art. 4 del D.L. 72/2004 (L. 128/2004) – specifica che esse possono assumere una delle seguenti forme: associazione sportiva priva di personalità giuridica (artt. 36 e ss. c.c.); associazione sportiva con personalità giuridica di diritto privato (DPR 361/2000); società sportiva di capitali o cooperativa senza scopo di lucro. Il co. 18 – anch'esso modificato dall'art. 4 del D.L. 72/2004 – dispone che lo statuto deve espressamente prevedere, tra l'altro, l'assenza di fini di lucro e che i proventi delle attività non possono, in nessun caso, essere divisi fra gli associati, anche in forme indirette. L'unico organismo certificatore della effettiva attività sportiva svolta dalle società e dalle associazioni dilettantistiche, ossia l'unico soggetto che può riconoscerle a fini sportivi, è il CONI, come ha confermato l'art. 7 del D.L. 136/2004 (L. 186/2004). A tal fine, nonché allo scopo di trasmettere annualmente all'Agenzia delle entrate l'elenco delle società e delle associazioni sportive dilettantistiche riconosciute, il CONI ha istituito un registro telematico, soggetto a verifica annuale (delibera del Consiglio Nazionale n. 1288 dell'11 novembre 2004, successivamente modificata dalla delibera del Consiglio Nazionale n. 1394 del 19 giugno 2009). Al registro possono essere iscritte le associazioni e le società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali o a discipline sportive associate e/o a enti di promozione sportiva. Con riferimento alle **federazioni sportive nazionali** e alle **discipline sportive associate**, si ricorda che le stesse (art. 15 del d.lgs. 242/1999) hanno natura di associazione con personalità giuridica di diritto privato. Esse svolgono l'attività sportiva in armonia con le deliberazioni delle federazioni internazionali e del CONI; non perseguono fini di lucro e sono soggette, per quanto non espressamente previsto dal d.lgs. citato, alla disciplina recata dal codice civile. A fini sportivi, esse sono riconosciute dal Consiglio nazionale.

*Si fa presente che per effetto delle modifiche previste dallo schema di decreto legislativo verrebbe meno la deroga attualmente prevista per i pensionati di vecchiaia. La normativa vigente, infatti, all'articolo 61 del decreto legislativo n.276/2003, esclude dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto, consentendo quindi di regolare i relativi rapporti di collaborazione su base individuale e senza alcun vincolo legislativo (oltre alle prestazioni sopra indicate: professioni intellettuali regolate da albi; federazioni e associazioni sportive; componenti di organi di società, anche) "coloro che percepiscono la **pensione di vecchiaia**".*

*Verrebbe altresì meno la deroga che attualmente esclude la necessità di un progetto per le prestazioni occasionali, definite come rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro.*

*Per tali fattispecie occorre verificare quale sia la disciplina applicabile a decorrere dal 1° gennaio 2016, con particolare riferimento ai casi nei quali non sussistano i requisiti di cui all'articolo 47, comma 1.*

Infine, si prevede che la disposizione **non trovi applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni fino al completo riordino** della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle stesse<sup>62</sup>. **Dal 1° gennaio 2017**, in ogni caso, **è vietato** alle pubbliche amministrazioni stipulare i richiamati contratti di collaborazione coordinata e continuativa (**comma 3**).

#### **Le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co): quadro normativo**

L'attività di collaborazione coordinata e continuativa si riferisce a prestazioni d'opera prevalentemente personali, svolte senza vincolo di subordinazione in un rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita.

Le collaborazioni coordinate e continuative, infatti, non rientrano nelle tradizionali tipologie del lavoro subordinato e di quello autonomo. Tali rapporti, pur non svolgendosi alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro (secondo la definizione del

---

Le discipline sportive associate sono strutturate come le federazioni, ma, diversamente da queste, sono preposte al governo ed all'organizzazione di discipline sportive non olimpiche.

Gli **enti di promozione sportiva** sono organizzazioni polisportive d'importanza nazionale che svolgono attività di diffusione e promozione dello sport: la qualifica viene riconosciuta dal CONI (art. 32, co. 2, del DPR 157/1986) e ne consegue l'attribuzione di contributi. In base allo Statuto del CONI e al Regolamento degli enti di promozione sportiva, gli enti di promozione sportiva – che, per statuto, non hanno fini di lucro – si distinguono in enti nazionali e enti su base regionale. In particolare, per il riconoscimento a livello nazionale, è necessario avere un numero di società o associazioni sportive dilettantistiche affiliate non inferiore a 1.000, con un numero di iscritti tesserati non inferiore a 100.000.

<sup>62</sup> Si ricorda che è attualmente in discussione al Senato il disegno di legge governativo AS 1577, recante una serie di deleghe legislative per la riorganizzazione della Pubblica amministrazione.



prestatore di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 c.c. ), hanno caratteristiche di continuità e di coordinamento rispetto alla complessiva attività del committente cui i lavoratori prestano la propria collaborazione. Allo stesso tempo, sono accomunati al lavoro autonomo da caratteristiche specifiche, quali la mancanza sia di un legame diretto tra retribuzione e disponibilità temporale del lavoratore, sia della tendenziale esclusività del rapporto.

Precedentemente alla riforma disposta dal D.Lgs. 276/2003<sup>63</sup>, infatti, anche se una prima traccia sulle collaborazioni coordinate e continuative può trovarsi nell'articolo 2 della L. 741/1959 , e successivamente, nel nuovo testo dell'articolo 409 c.p.c. (introdotto dall'articolo 1 della L. 733/1973), le collaborazioni coordinate e continuative erano regolamentate solamente in relazione agli aspetti fiscali e previdenziali. Nessuna specifica disciplina era invece prevista sul piano del diritto del lavoro .

L'**articolo 409 c.p.c.** annovera, fra le controversie individuali di lavoro, anche quelle che originano da "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato". In tale categoria trovano collocazione anche (ma non solo) le collaborazioni coordinate e continuative che sono, invece, elencate nella lettera c-bis) del primo comma dell'art. 50 del D.P.R. 917/1986<sup>64</sup>.

Da tale definizione si possono distinguere sostanzialmente i rapporti di collaborazione in **due grandi categorie**:

- rapporti di collaborazione tipici, nei quali vanno ricompresi gli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazione e altri enti, la collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili e la partecipazione a collegi e commissioni;
- rapporti di collaborazione "non tipizzati", individuati sulla base di criteri di carattere oggettivo quali la continuità nel tempo della prestazione lavorativa e la coordinazione, che si realizza attraverso l'inserimento funzionale del parasubordinato nell'organizzazione economica del committente. Tali attività devono, inoltre, essere svolte senza vincolo di subordinazione, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita.

---

<sup>63</sup> Dall'entrata in vigore del D.Lgs. 276/2003 (24 ottobre 2003) i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere, nel settore privato, sempre instaurati con riferimento ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, altrimenti sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Fanno eccezione le collaborazioni "marginali" (ossia le prestazioni occasionali di cui all'articolo 61, comma 2, D.Lgs. 276/2003) e i rapporti instaurati con soggetti appartenenti a categorie specificamente individuate dalla legge (articolo 61, comma 3, del D.Lgs. 276/2003). In seguito a ciò, le collaborazioni coordinate e collaborative sono rimaste attive solamente nel settore pubblico.

<sup>64</sup> E ricondotte "agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 53, comma 1, esercitate dal contribuente".

In origine i cosiddetti “rapporti atipici” erano disciplinati fiscalmente dall'attuale articolo 53, comma 2, lettera a), del TUIR, come redditi da lavoro autonomo.

In seguito alla modifica effettuata dalla L. 342/2000, a decorrere dal 1° gennaio 2001 il testo relativo ai lavoratori che svolgono la propria attività con un rapporto di collaborazione è stato inserito nell'attuale articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del TUIR; come conseguenza sono considerati **redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente**, tra gli altri, i redditi percepiti “in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 53, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente”.

Gli **elementi costitutivi** di un rapporto di lavoro parasubordinato sono stati rinvenuti dalla Corte di Cassazione nella continuità, nella coordinazione e nel carattere prevalentemente personale della prestazione di lavoro; non costituisce, invece, elemento essenziale lo stato di debolezza contrattuale del lavoratore.

Di fatto, per ritenere esistente un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, occorre verificare la sussistenza di tre requisiti :

- la continuità, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale, ma perduri nel tempo con un legame funzionale fra collaborato e collaboratore;
- la coordinazione, intesa come inserimento del collaboratore nell'organizzazione del committente e, in senso lato, nelle finalità perseguite dal committente;
- la prevalenza del lavoro del collaboratore, rispetto ai mezzi da lui forniti.

L'esistenza dei requisiti per il riconoscimento della parasubordinazione comporta l'applicazione, ai rapporti interessati, della disciplina processuale propria del rito del lavoro, ivi compreso il diritto alla rivalutazione monetaria per i crediti di lavoro e il diritto agli interessi di mora.

Per quanto riguarda i **requisiti fiscali** della collaborazione coordinata e continuativa, si ricorda che tali rapporti devono essere caratterizzati dallo svolgimento di una attività:

- non rientrante nell'oggetto dell'arte o della professione esercitata abitualmente dal contribuente ai sensi dell'art. 53, comma 1, TUIR ;
- svolta senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto;
- esercitata nel quadro di un rapporto unitario e continuativo;
- senza impiego di mezzi;
- con retribuzione periodica prestabilita.

Riguardo la **disciplina previdenziale**, con la L. 335/1995, è stato creato presso l'I.N.P.S. uno schema di previdenza obbligatoria allo scopo di offrire una copertura previdenziale pubblica ai lavoratori “parasubordinati”, così come definiti genericamente dall'I.N.P.S.. In particolare, dal 1° gennaio 1996 l'articolo 2, commi da 26 a 32, della L. 335/1995 ha introdotto l'obbligo di iscrizione in una apposita Gestione separata gestita dall'INPS , finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, a favore, tra gli altri, dei soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al richiamato comma 1 dell'articolo 53 del TUIR, nonché dei titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera a), del medesimo articolo. La generalità dei lavoratori interessati dall'obbligo di iscrizione alla Gestione

separata risulta però distinta in due principali categorie: da un lato i lavoratori non iscritti ad alcuna altra forma di previdenza obbligatoria, e, dall'altro, i lavoratori già iscritti a un'altra forma di previdenza obbligatoria, o che siano già titolari di una pensione. Le due categorie di lavoratori sono oggi facilmente riconoscibili in funzione delle diverse aliquote con cui è previsto il versamento dei contributi previdenziali alla gestione.

L'aliquota di contribuzione alla Gestione separata, inizialmente fissata dall'articolo 2, comma 29, della L. 335/1995, nella misura del 10%, è stata poi differenziata a seconda che si tratti di soggetti privi di altra tutela previdenziale obbligatoria o di soggetti già pensionati o già iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria. Per il 2015 le aliquote sono pari al 30% (per i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, tranne che per i titolari di partita IVA, per i quali l'aliquota, ai sensi dell'articolo 10-bis del D.L. 192/2013, è pari al 27%) e al 23% (per i soggetti titolari di pensione (diretta e indiretta) o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie).

### ***Il lavoro a progetto (co.co.pro): quadro normativo***

Gli **articoli 61-69 del D.Lgs. 276/2003** hanno introdotto una specifica disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro a progetto, applicabile al solo settore lavorativo privato, finalizzata a superare gli abusi che hanno condotto all'uso talvolta improprio di tale strumento contrattuale, per eludere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato<sup>65</sup>.

Con la nuova fattispecie del lavoro a progetto è stato previsto l'obbligo (articolo 61 del D.Lgs. 276/2003) di ricondurre i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, 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 dell'attività lavorativa.

Sono escluse dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto:

- le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo);
- 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 C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge n.289/2002;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni;
- coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

**L'articolo 1, commi 23-25, della L. 92/2012** (di riforma del mercato del lavoro) ha apportato importanti modifiche alla disciplina del lavoro a progetto.

---

<sup>65</sup> Si tratta, secondo anche le intenzioni del "Libro Bianco", di una reazione a prassi affermatesi negli anni precedenti, allorché il ricorso alla collaborazione coordinata e continuativa spesso ha nascosto rapporti di lavoro subordinato, al fine di eludere i conseguenti costi e le garanzie ad esso connesse. L'intenzione del legislatore non è stata solamente quella di proteggere il lavoratore, ma anche quella di limitare la distorsione della concorrenza tra imprese che sono determinate dall'utilizzo improprio delle collaborazioni e di garantire un incremento del gettito contributivo per l'I.N.P.S., a seguito dell'emersione del lavoro falsamente atipico.

In particolare, il nuovo testo dell'articolo 61 (ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, nonché le attività di vendita diretta di beni e servizi<sup>66</sup> realizzate attraverso *call center* "outbound", per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c.) consente che il contratto di lavoro a progetto sia riconducibile unicamente a progetti specifici (e non più anche a "programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi", come previsto dalla normativa previgente), escludendo che il progetto possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi (questi ultimi possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale)<sup>67</sup>.

Inoltre, si prevede la prosecuzione automatica del progetto nel caso in cui questo riguardi l'attività di ricerca scientifica, a condizione che la stessa venga ampliata per temi connessi e/o prorogata nel tempo.

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati **senza l'individuazione di uno specifico progetto**, programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto<sup>68</sup>.

Tra gli elementi essenziali da indicare in **forma scritta** (sempre richiesta e non più soltanto ai fini della prova) deve esserci anche il risultato finale che si intende conseguire attraverso il contratto di lavoro a progetto.

Il **corrispettivo**, secondo quanto disposto dall'articolo 63 del D.Lgs. 276/2003 (come modificato dalla L. 92/2012) non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività (eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati), dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul

---

<sup>66</sup> L'articolo 7, comma 2-bis, del D.L. 76/2013, con riferimento alle attività realizzate dai *call-center* "outbound" (escluse dall'ambito applicativo del lavoro a progetto ai sensi dell'articolo 61 del D.Lgs. 276/2003 e disciplinate dai contratti collettivi nazionali di riferimento), ha disposto, con una norma di interpretazione autentica, che l'espressione "vendita diretta di beni e di servizi" si interpreta nel senso di ricomprendere sia le attività di vendita diretta di beni, sia le attività di servizi.

<sup>67</sup> L'articolo 7, comma 2, lettere c) e d), e l'articolo 7, comma 2-bis, del D.L. 76/2013 hanno apportato alcune modifiche agli articoli 61 e 62 del D.Lgs. 276/2003. In particolare, con riferimento alle ipotesi in cui è vietato stipulare contratti a progetto, è stata modificata la norma che esclude il ricorso all'istituto del lavoro a progetto per lo svolgimento di "compiti meramente esecutivi o ripetitivi", riformulando la locuzione in forma congiuntiva "compiti meramente esecutivi e ripetitivi" (con l'effetto quindi di restringere l'ampiezza del divieto).

<sup>68</sup> Da tale previsione sono escluse le prestazioni meramente occasionali, cioè i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5.000 euro (articolo 61, comma 2), i quali sono regolamentati dall'apposita disciplina contenuta nello stesso provvedimento. Pertanto vengono fissati due criteri alternativi, uno correlato alla durata della prestazione nei confronti dello stesso committente, l'altro correlato all'ammontare del corrispettivo, che servono a distinguere le prestazioni meramente occasionali dalle collaborazioni coordinate e continuative vere e proprie, che vengono disciplinate dalle disposizioni sul lavoro a progetto. Sono altresì escluse dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto anche le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi.

piano nazionale a livello interconfederale o di categoria (ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati). 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 collaboratore a progetto (la formulazione previgente si limitava a richiedere che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto dovesse essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto).

Ai sensi del successivo articolo 67 (anch'esso modificato dalla L. 92/2012), il lavoro a progetto si risolve al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ed il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

L'articolo 69 del D.Lgs. 276/2003 disciplina la **trasformazione del contratto a progetto**, prevedendo che nel caso in cui i rapporti di lavoro siano instaurati senza individuare uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, siano considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto (comma 1). Al riguardo, l'articolo 1, comma 24, della L. 92/2012, dettando una norma di interpretazione autentica (con effetto, quindi, retroattivo) dell'articolo 69, comma 1, ha chiarito che tale disposizione si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In seguito alle modificazioni recate dalla L. 92/2012, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, vengono considerati rapporti di lavoro subordinato, sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente (articolo 69, comma 2), fatte salve la prova contraria a carico del committente, nonché le prestazioni di elevata professionalità (le quali possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Qualora nel corso di un rapporto venga invece accertato dal giudice che lo stesso si configura come un contratto di lavoro subordinato per difetto del requisito dell'autonomia, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

Ulteriori disposizioni sull'istituto riguardano la possibilità, per il collaboratore a progetto, di svolgere **l'attività nei riguardi di più committenti**, anche se lo stesso non può svolgere attività concorrenziale nei confronti dei committenti stessi né può venire meno all'obbligo di riservatezza (articolo 64).

Lo stesso D.Lgs. 276/2003 ha individuato (articoli 65 e 66) alcuni **diritti del collaboratore a progetto**. In particolare (articolo 65), il collaboratore ha il diritto ad essere riconosciuto autore dell'invenzione eventualmente fatta nello svolgimento del rapporto. In ogni caso, i diritti e gli obblighi delle parti sono regolati da leggi speciali, comprese le disposizioni di cui all'articolo 12-bis della L. 633/1941. Il successivo articolo

66 disciplina ulteriori diritti del collaboratore a progetto. In particolare, si stabilisce che gravidanza, malattia ed infortunio non comportino estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. In caso di gravidanza, inoltre, la durata del rapporto è prorogata di 180 giorni, salvo previsione contrattuale più favorevole. Inoltre, in caso di infortunio o malattia, salvo diversa previsione contrattuale, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il contratto si intende comunque risolto se la sospensione si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto, se determinata, ovvero superiore a 30 giorni per i contratti a durata determinabile. Infine, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del capo in esame si applicano specifiche norme, tra le quali si ricordano quelle sul processo del lavoro, sulla tutela della maternità per le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS, sulla sicurezza e igiene del lavoro, (di cui al D.Lgs. 81/2008), nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e quelle di cui all'articolo 51, comma 1, della L. 488/1999 (finanziaria 2002) .

E' stato previsto, poi, che nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso delle collaborazioni coordinate e continuative, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni (articolo 68, così come modificato dal richiamato D.Lgs. 251/2004) tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni sulle rinunce e transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti le controversie individuali di lavoro, di cui all'articolo 2113 del codice civile.

Merita inoltre ricordare che l'articolo 2, commi 51-56, della L. 92/2012, disciplina, a decorrere dal 2013, una specifica **indennità *una tantum*** per i collaboratori coordinati e continuativi in regime di monocomittenza, iscritti in via esclusiva alla gestione pensionistica INPS separata e non titolari anche di reddito di lavoro autonomo, in quanto esclusi dall'ambito di applicazione della ASPI.

Infine, l'articolo 69-*bis* disciplina ulteriori prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo. In particolare, si prevede, ai fini della presunzione che le prestazioni effettuate siano connotate come collaborazioni coordinate e continuative, che le prestazioni rese da titolari di partita IVA siano da considerare come rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevedendo che la durata della collaborazione con lo stesso committente debba essere superiore a 8 mesi annui per 2 anni consecutivi, che il corrispettivo annuo debba superare l'80% del fatturato complessivo per due anni solari consecutivi e che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

La presunzione non opera qualora la prestazione lavorativa presenti specifici requisiti (e cioè che sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività, che sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo retributivo imponibile, nonché con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, o ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati).

L'**articolo 48** è volto a **promuovere la stabilizzazione** di lavoratori con contratti di collaborazione, anche a progetto e titolari di partita IVA.

In particolare, la disposizione riconosce ai datori di lavoro i quali, **dal 1° gennaio 2016** assumano, con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, soggetti con i quali avevano già stipulato contratti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto) o titolari di partita IVA, **l'estinzione degli illeciti**, previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, con esclusione delle sole violazioni accertate prima dell'assunzione.

Condizioni per il godimento del beneficio sono che i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, **atti di conciliazione** in una delle sedi c.d. protette<sup>69</sup> e che, nei dodici mesi successivi alle assunzioni, i datori di

---

<sup>69</sup> Sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, e all'articolo 76 del D.Lgs. 276/2003. Ai sensi dell'**articolo 2113 c.c.**, il lavoratore può liberamente rinunciare ai diritti pattuiti con il datore di lavoro nel proprio contratto individuale concernenti le controversie di lavoro, a condizione che tali diritti non derivino da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi.

Il **D.Lgs. 276/2003**, conseguentemente all'introduzione delle nuove tipologie di lavoro flessibile, ha previsto un'apposita procedura di **certificazione volontaria** del contratto stipulato tra le parti, al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita dalla legge (articolo 75). Tale procedura, che sulla base delle modifiche apportate dal successivo D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, trova applicazione nei confronti di tutti i contratti e si attiva presso specifiche Commissioni di certificazione, sostanzialmente attribuisce piena forza legale al contratto, escludendo la possibilità di ricorso in giudizio se non in caso di erronea qualificazione del contratto, difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione o vizi del consenso e mantenendo la sua efficacia giuridica fino all'accoglimento di uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili.

Possono svolgere la procedura di certificazione, che è volontaria e consegue necessariamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro (articolo 78), le Commissioni di certificazione istituite presso (articolo 76):

- gli enti bilaterali costituiti su iniziativa di associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi. Tali enti possono altresì certificare le rinunzie e le transazioni di cui all'articolo 2113 c.c. (articolo 82);
- le Direzioni provinciali del lavoro, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro;
- le Università, pubbliche e private, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo, ai sensi dell'articolo 66 del D.P.R. 382/1980;
- il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse, ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro. In questo caso le commissioni di certificazione istituite presso le DPL e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero stesso. In questo caso, le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

*Con riferimento alle “persone titolari di partita IVA”, sarebbe opportuno circoscrivere la portata applicativa della norma ai soli soggetti, titolari di partita IVA, che intrattengano rapporti professionali con i datori di lavoro interessati.*

L'articolo 49 prevede il **superamento del contratto di lavoro a progetto**, disponendo l'abrogazione delle disposizioni che attualmente regolano tale fattispecie (articoli 61-69-bis del D.Lgs. 276/2003), le quali continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di

- 
- i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla L. 12/1979, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione, a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.

Tali sedi di certificazione svolgono anche funzioni di consulenza ed assistenza effettiva alle parti del contratto di lavoro (articolo 81).

L'articolo 78 disciplina il procedimento di certificazione, che è volontario e richiede una istanza scritta delle parti del contratto di lavoro. In particolare le procedure di certificazione sono determinate all'atto della costituzione delle commissioni di certificazione dalle Direzioni provinciali del lavoro, dagli enti bilaterali e dalle Università (pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie). Tali procedure, inoltre, sono svolte nel rispetto dei codici di buone pratiche, nonché di specifici principi.

Gli effetti della certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento dell'accoglimento, con sentenza di merito, di uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili, fatti salvi i provvedimenti cautelari. Gli stessi effetti, inoltre, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita.

Nei confronti dell'atto di certificazione le parti e i terzi interessati dagli effetti dello stesso possono proporre ricorso, presso il tribunale con funzioni del giudice del lavoro, per vizi del consenso, erronea qualificazione del contratto, oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua attuazione. Tuttavia, chiunque intenda presentare ricorso giurisdizionale contro la certificazione, deve obbligatoriamente rivolgersi alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di obbligatorio di conciliazione, ai sensi dell'articolo 410 c.p.c. (articoli 79 e 80). L'accertamento giurisdizionale per erroneità della qualificazione ha effetto dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale, mentre l'accertamento per difformità ha effetto a decorrere dal momento in cui la sentenza accerta l'inizio della difformità. Il giudice del lavoro, inoltre, terrà conto del comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia dinanzi alla commissione di certificazione, ai fini di quanto previsto dagli articoli 9, 92 e 96 c.p.c..

Inoltre, le parti possono presentare ricorso contro l'atto certificatorio, dinanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Infine, la disciplina in questione prevede ulteriori ipotesi in cui si può far ricorso alle procedure di certificazione: rinunce e transazioni del lavoratore (articolo 82), deposito del regolamento interno delle cooperative (articolo 83), stipulazione di appalto e attuazione del relativo programma negoziale anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto (articolo 84).



entrata in vigore dello schema di decreto in esame (**comma 1**). A partire da tale data, quindi, tali contratti non potranno più essere stipulati.

*Si evidenzia l'opportunità di coordinare la decorrenza del 1° gennaio 2016 di cui all'articolo 47, comma 1, con la sostanziale abrogazione della normativa sul lavoro a progetto prevista a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento (articolo 49, comma 1).*

*Occorre chiarire, poi, se sussista ancora la possibilità, dopo il 1° gennaio 2016, di stipulare contratti di collaborazione per rapporti che non presentino le caratteristiche di cui al comma 1 dell'articolo 47. In questa ottica deve, infatti, valutarsi l'interpretazione dell'articolo 49, comma 2, dello schema di decreto, ai sensi del quale resta ferma la competenza del giudice del lavoro per una serie di controversie concernenti, in particolare, i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Tale norma sembrerebbe indurre a ritenere che permanga la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa senza che sia richiesta la presenza di uno specifico progetto, purché non ricorrano gli elementi che caratterizzano le prestazioni in termini di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 47, comma 1.*

*Infine, sotto il profilo del coordinamento normativo, l'effetto abrogativo dell'articolo 49, comma 1, andrebbe esteso anche ai commi 24 e 27 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012, che recano disposizioni interpretative delle norme del decreto legislativo n. 276 del 2003 di cui si prevede l'abrogazione.*

Allo stesso tempo, **viene abrogato anche l'articolo 69-bis del d.Lgs. 276/2003**, che ha disciplinato **ulteriori prestazioni** lavorative rese in regime di lavoro autonomo, in particolare prevedendo specifici requisiti da possedere da parte dei soggetti interessati ai fini della presunzione della connotazione di alcune prestazioni lavorative come collaborazioni coordinate e continuative.

Resta comunque fermo quanto disposto dall'articolo 409 c.p.c., che prevede la competenza del giudice del lavoro per una serie di controversie (tra cui i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato).

Sulla normativa vigente in materia di **collaborazioni**, v. la scheda in calce all'articolo 47.

L'**articolo 69-bis** del D.Lgs. 276/2003 (introdotto dall'articolo 1, comma 26, della L. 92/2012<sup>70</sup>) ha introdotto norme relative alle prestazioni lavorative dei titolari di partita IVA rese in regime di lavoro autonomo, con l'obiettivo di **contrastare il fenomeno delle c.d.**

---

<sup>70</sup> Legge di riforma del mercato del lavoro (c.d. Legge Fornero). L'articolo

**false partite IVA.** Tale disposizione, in particolare, ha introdotto la **presunzione che prestazioni rese da titolari di partita IVA sono da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

- che **la durata della collaborazione sia superiore a 8 mesi nell'arco di due anni solari**<sup>71</sup>;
- che il ricavo dei corrispettivi percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare superi la misura dell'**80 per cento dei corrispettivi** complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di **due anni solari consecutivi**<sup>72</sup>;
- che il prestatore abbia la **disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente.**

La configurazione del rapporto come collaborazione coordinata e continuativa implica l'applicazione di tutte le norme che disciplinano tale contratto, incluse quelle relative al regime previdenziale e all'eventuale trasformazione della collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato qualora sia stata instaurata senza l'individuazione di uno specifico progetto<sup>73</sup>.

Si prevede, poi, che **la suddetta presunzione non operi:**

- qualora la prestazione lavorativa sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività, e sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da **lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte** il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della L. 2 agosto 1990, n. 233<sup>74</sup>, relativo alla gestione dei commercianti;
- con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. La ricognizione delle predette attività è demandata a un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le parti sociali.

## **Associazione in partecipazione (art. 50)**

L'**articolo 50** interviene sulla disciplina dell'**associazione in partecipazione**. La norma apporta alcune modifiche alla normativa vigente, stabilendo che l'apporto dell'associato può avvenire **esclusivamente** tramite **conferimento di capitali** (non più, quindi, tramite apporto di lavoro) (**comma 1, lettera a)**).

In relazione a ciò, vengono abrogati il secondo ed il terzo comma dell'articolo 2549 c.c. (**comma 1, lettera b)**), nonché l'articolo 1, comma 30, della L. 92/2012

---

<sup>71</sup> In base alle modifiche recate dall'articolo 46-*bis*, comma 1, lettera c), del D.L. 83/2012.

<sup>72</sup> In base alle modifiche recate dall'articolo 46-*bis*, comma 1, lettera c), del D.L. 83/2012.

<sup>73</sup> Per quanto riguarda la normativa sul lavoro a progetto si rinvia alla scheda relativa all'articolo 1, commi 23-25, del presente *dossier*.

<sup>74</sup> "Riforma dei trattamenti pensionistici dei lavoratori autonomi".

(**comma 2**), che contengono disposizioni concernenti l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

Il **comma 3**, infine, salvaguarda i contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato consista anche in prestazioni lavorative, fino alla loro cessazione.

*Al riguardo sarebbe opportuno definire in modo più puntuale la disciplina transitoria, fissando il termine entro il quale i contratti di associazione con apporto di lavoro devono essere stati stipulati affinché vengano fatti salvi fino alla loro cessazione.*

#### **L'associazione in partecipazione: quadro normativo**

Il contratto di **associazione in partecipazione**, regolato dagli articoli 2549 – 2554 del codice civile, è il contratto in base al quale l'associante (imprenditore) attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa (o di uno o più affari), verso il corrispettivo di un determinato apporto che può consistere nel versamento di capitale o nell'esecuzione di un'attività lavorativa.

Recentemente, l'**articolo 1, commi da 28 a 31, della L. 92/2012**, ha introdotto alcune modifiche al contratto di associazione in partecipazione qualora l'apporto dell'associato preveda anche una prestazione di lavoro (solo lavoro o capitale e lavoro).

Il numero degli associati non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti (salvo si tratti di soggetti legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo). La violazione di tale limite comporta che il rapporto associativo viene considerato rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le caratteristiche fondamentali del contratto di associazione in partecipazione si possono riassumere:

- nella gestione dell'impresa o dell'affare da parte dell'associante;
- nella partecipazione agli utili dell'impresa, se presenti, da parte dell'associato;
- nell'assunzione del rischio di impresa da parte dell'associato (diritto agli utili solo se prodotti, responsabilità per le perdite non oltre il valore apportato);
- diritto al rendiconto dell'affare o al rendiconto annuale di gestione da parte dell'associato.

Nel contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, la prestazione lavorativa dell'associato si realizza secondo i canoni del lavoro autonomo, per cui è l'apporto lavorativo dell'associato si attua in assenza di vincolo di subordinazione nei confronti dell'associante, al quale competerà solo un potere generico di coordinamento dell'attività dell'associato (e non già il potere gerarchico e disciplinare tipico del rapporto di lavoro subordinato)

Inoltre, secondo la previsione di cui **all'articolo 1, comma 30, della L. 92/2012**, si **presumono**, salvo prova contraria, **rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato** i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro realizzati senza che:

- vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili d'impresa;
- non sia stato consegnato il rendiconto annuale di gestione all'associato;
- l'apporto dell'associato non sia connotato da competenze teoriche di grado elevato ovvero da capacità tecnico - pratiche acquisite da precedenti rilevanti esperienze.

Al fine di prevenire contenziosi è prevista la possibilità di certificare il contratto di associazione in partecipazione secondo la procedura volontaria indicata negli articoli 76 – 81 del D.Lgs. 276/2003.

I contratti di associazione in partecipazione in essere alla data del 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della L. 92/2012) e certificati mantengono validità fino alla loro cessazione.

Successivamente, in materia è intervenuto il **D.L. 76/2013**.

Più specificamente, l'**articolo 7, comma 5**, del D.L. 76/2013 ha esteso a tale forma contrattuale le tutele (introdotte dall'articolo 4, commi da 16 a 23, della L. 92/2012) in materia di contrasto del fenomeno delle cosiddette "dimissioni in bianco". Lo stesso comma, inoltre, ha escluso dall'ambito applicativo della sanzione (consistente nella trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato) per violazione del numero massimo di associati (tre) in una medesima attività, gli associati nell'ambito di imprese mutualistiche individuati mediante elezione dell'assemblea (il cui contratto sia comunque certificato dagli appositi organismi di certificazione), nonché i rapporti tra produttori e artisti, interpreti ed esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni (sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento).

Il successivo **articolo 7-bis** del D.L. 76/2013 ha invece introdotto un procedimento per la stabilizzazione degli associati in partecipazione con apporto di lavoro.

La stabilizzazione avviene sulla base di contratti collettivi stipulati dai datori di lavoro (anche assistiti dalla propria organizzazione di categoria) con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale e si attua mediante la stipula, tra il 1° giugno 2013 e il 31 marzo 2014<sup>75</sup>, di contratti di lavoro a tempo indeterminato (anche di apprendistato) con i soggetti in precedenza associati in partecipazione.

A fronte dell'assunzione, il lavoratore è tenuto a sottoscrivere un atto di conciliazione riguardante la pregressa associazione in partecipazione (che vale come sanatoria di tutti i contenziosi eventualmente in atto), mentre il datore di lavoro deve versare (alla gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335/1995) un contributo straordinario integrativo pari al 5% della quota di contribuzione a carico degli associati, per un periodo massimo di 6 mesi.

I nuovi contratti, gli atti di conciliazione e l'attestazione dell'avvenuto versamento del contributo straordinario, devono essere depositati dai datori di lavoro, entro il 31 luglio 2014<sup>76</sup>, presso le sedi competenti dell'INPS, il quale trasmette alle Direzioni territoriali del lavoro gli esiti delle conseguenti verifiche.

Il buon esito delle verifiche comporta l'estinzione degli illeciti relativi ai pregressi rapporti di associazione in partecipazione e tirocinio.

Da ultimo è intervenuto l'**articolo 1, comma 30, della L. 92/2012** ha introdotto una più efficace **disciplina antielusiva**, disponendo che i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto (previsto dall'articolo 2552 c.c.), si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Infine, si precisa che tale presunzione opera nel caso in cui l'apporto di lavoro non presenti specifici requisiti.

---

<sup>75</sup> Termine così prorogato dall'articolo 1, comma 133, della L. 147/2013.

<sup>76</sup> Termine così prorogato dall'articolo 1, comma 133, della L. 147/2013.

<b>ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE</b>	
<b>Codice civile, art. 2549</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>1. Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.</p> <p><b>2. Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</b></p> <p><b>3. Le disposizioni di cui al secondo comma non si applicano, limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540, il cui contratto sia certificato dagli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento.</b></p>	<p style="text-align: center;"><i>Articolo 50</i> <i>(Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro)</i></p> <p>1. Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto <b>di capitale.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Abrogato</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Abrogato</b></p>

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE	
L. 28 giugno 2012, n. 92	Schema di decreto legislativo
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 1</i> (Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore)</p> <p><b>30. I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La predetta presunzione si applica, altresì, qualora l'apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all'articolo 69-bis, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, introdotto dal comma 26 del presente articolo.</b></p>	<p style="text-align: center;"><i>Articolo 50</i> (Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro)</p> <p><b>Abrogato.</b></p>



**Titolo III**  
**(Altre forme di lavoro)**





## Lavoro accessorio (artt. 51-54)

Il **Titolo III**, composto dagli **articoli da 51 a 54**, reca disposizioni sul **lavoro accessorio**.

Le norme sono volte a dare attuazione all'**articolo 1, comma 7, lettera h), della legge delega**, il quale prevede - tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del D.Lgs. 276/2003 in materia di definizione della nozione di lavoro accessorio e del relativo campo di applicazione - la possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva connessa alle prestazioni di lavoro accessorio (articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. 276/2003).

Gli **articoli da 51 a 54** sostituiscono gli articoli da 70 a 73 del D.Lgs. 276/2003 (che vengono contestualmente abrogati dall'articolo 54, comma 1, dello schema di decreto), che attualmente disciplinano il lavoro accessorio, prevedendo, in particolare, le seguenti modifiche:

- **l'innalzamento, da 5.000 a 7.000 euro** nel corso di un **anno civile** (non più solare)<sup>77</sup>, del limite massimo entro cui deve rientrare la retribuzione perché la prestazione possa configurarsi come lavoro accessorio (**articolo 51, comma 1**);
- la **messa a regime della previsione**, attualmente disposta in via sperimentale per il 2013 e il 2014, che consente ai **percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito** di rendere prestazioni di lavoro accessorio, rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, entro il limite complessivo di 3000 euro di **compenso per anno civile (articolo 51, comma 2)**;  
*Si segnala che, nel caso del suddetto limite (e differentemente dal limite di cui all'articolo 51, comma 1), lo schema di decreto non prevede un meccanismo di rivalutazione annua.*
- **l'introduzione del divieto di ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio per l'esecuzione di appalti di opere o servizi** (ad eccezione

---

<sup>77</sup> Come precisato dalla circolare 2/2001 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per anno civile si intende il periodo compreso tra il 1 gennaio e il 31 dicembre di ogni anno, mentre per anno solare si intende il periodo di 365 giorni che decorre da un qualsiasi giorno dell'anno. La disposizione conferma l'interpretazione del MLPS e dell'INPS che, con la circolare 176 del 18 dicembre 2013, specifica che, nell'ambito del lavoro accessorio, per anno solare deve intendersi il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre

di specifiche ipotesi individuate con DM da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto in esame) (**articolo 51, comma 6**);

- la specificazione dei **soggetti legittimati ad acquistare i buoni orari** necessari per ricorrere a prestazioni di tipo accessorio, disponendo che questi possono essere acquistati da committenti imprenditori o professionisti, esclusivamente attraverso modalità telematiche, e da committenti non imprenditori o non professionisti, anche presso le rivendite autorizzate (**articolo 52, comma 1**);
- l'**adozione di un DM** per la determinazione del **valore nominale dei buoni orari** in attesa del quale esso resta fissato in **10 euro**<sup>78</sup> (mentre nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) (**articolo 52, commi 1 e 2**);
- l'**eliminazione**, ai fini della determinazione del valore nominale dei buoni orari, del **riferimento al costo di gestione del servizio** (**articolo 52, comma 1**);
- la previsione, per gli imprenditori e i professionisti, dell'**obbligo di comunicare**, prima dell'inizio della prestazione, alla Direzione territoriale del lavoro competente, con modalità telematiche (anche attraverso sms o posta elettronica), i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore (attualmente registrati dal concessionario tenuto al pagamento delle spettanze), nonché il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi (**articolo 52, comma 3**);
- la previsione che il prestatore di lavoro accessorio riceva il proprio compenso dal concessionario **successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario** (in luogo del momento della restituzione dei buoni, come attualmente disposto) (**articolo 52, comma 4**);
- l'**eliminazione** della disposizione che attualmente prevede la redazione da parte dell'INPS e dell'INAIL di una **relazione sull'andamento del lavoro accessorio** da trasmettere al Parlamento<sup>79</sup>;

---

<sup>78</sup> Come attualmente previsto dal DM del 12 marzo 2008.

<sup>79</sup> L'unica relazione sull'andamento del lavoro occasionale, aggiornata al 30 giugno 2012, è stata **trasmessa il 12 febbraio 2013 (Doc. XXVII n. 43)**.

- **l'abrogazione degli articoli da 70 a 73 del D.Lgs. 276/2003** (che attualmente disciplinano il lavoro accessorio), fermo restando l'utilizzo, secondo la previgente disciplina e fino al 31 dicembre 2015, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, purché già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto (**articolo 54, comma 1**);
- **la vigenza dell'attuale disciplina**, fino al 31 dicembre 2015, per l'utilizzo dei buoni già richiesti alla data di entrata in vigore del decreto in esame (**articolo 54, comma 2**).

Per quanto riguarda la **pubblica amministrazione**, lo schema di decreto in esame fa salva la disciplina vigente in materia di utilizzo del lavoro accessorio di cui all'articolo 36 del D.Lgs. 165/2001 (**articolo 51, comma 7**)<sup>80</sup>.

#### ***Il lavoro accessorio: la normativa vigente***

Il **lavoro accessorio** è disciplinato dagli articoli da **70 a 74 del D.Lgs. 276/2003**.

Ai sensi dell'articolo 70, comma 1, **per prestazioni di lavoro accessorio si intendono tutte le attività lavorative**<sup>81</sup> che diano complessivamente luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a **compensi non superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare** (annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente). Le prestazioni possono essere rese **in tutti i settori**, da parte di qualsiasi committente, con qualsiasi lavoratore (salvo alcuni limiti nel settore agricolo), mentre per quanto concerne le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti (fermo restando il limite dei compensi fissato in linea generale a 5.000 euro annui), si prevede che le attività svolte a favore di ciascun committente non possono comunque superare i 2.000 euro annui.

La L. 92/2012 ha soppresso le discipline sperimentali (previste dalla normativa previgente fino al 31 dicembre 2012) che consentivano prestazioni di lavoro accessorio da parte di titolari di contratti di lavoro a tempo parziale nonché di percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito, a condizione che fosse rispettato un limite massimo degli emolumenti ricevuti, pari a 3.000 euro per anno solare e che tali prestazioni fossero comunque compatibili con quanto disposto dall'articolo 19, comma 10, del D.L. 185/2008, il quale subordina il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito previsto dalla legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali,

---

<sup>80</sup> Si ricorda che il richiamato articolo 36 del D.Lgs. 165/2001 prevede la possibilità, per le amministrazioni pubbliche, di avvalersi, in caso di esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, di contratti flessibili di assunzione e di impiego del personale e domanda ai contratti collettivi nazionali (ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine all'individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalla legge) la disciplina in materia di contratti di lavoro a tempo determinato, di contratti di formazione e lavoro, di altri rapporti formativi, di somministrazione di lavoro (alla quale comunque non è possibile ricorrere per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali) e di lavoro accessorio, in applicazione di quanto previsto dai provvedimenti legislativi riguardanti tali materie, con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile.

<sup>81</sup> L'articolo 7, comma 2, lettera e), del D.L. 76/2013 **ha escluso** la condizione che disponeva che le prestazioni di lavoro accessorio **doessero avere "natura meramente occasionale"**.

alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale.

Si ricorda, inoltre, che l'ultimo periodo del comma 1 dell'articolo 70 del D.Lgs. 276/2003 (aggiunto dall'articolo 46-*bis*, comma 1, lett. *d*), del D.L. 83/2012) ha disposto, per il 2013, che i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito possano svolgere prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi (compresi gli enti locali, fermi restando i vincoli vigenti in materia di contenimento delle spese di personale) nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare (lettera *d*). L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa, relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. Successivamente, l'articolo 8, comma 2-ter, del D.L. 150/2013 ha prorogato tale possibilità per il 2014.

L'articolo 72 disciplina le modalità di assolvimento dell'obbligo retributivo e contributivo connesso alle prestazioni, prevedendo che esso avvenga attraverso l'acquisto presso le rivendite autorizzate, da parte dei datori di lavoro, di uno o più *carnet* di **buoni per prestazioni di lavoro accessorio** (cd. **voucher**), che garantiscono la retribuzione nonché la copertura previdenziale ed assicurativa, da consegnare al prestatore di lavoro accessorio. Il valore nominale dei buoni è fissato con specifico decreto, con il quale vengono anche stabiliti gli aggiornamenti periodici del valore stesso, ed è stabilito tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle richiamate in precedenza, nonché del costo di gestione del servizio. Inoltre, i buoni devono essere orari, numerati progressivamente e datati; si prevede, quindi, che in sede di adozione del decreto ministeriale chiamato ad aggiornare periodicamente il valore nominale dei buoni, si dovrà tener conto delle "risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali".

Attualmente il **valore nominale del buono**, fissato inizialmente con D.M. 30 settembre 2005 e confermato dal D.M. 12 marzo 2008<sup>82</sup>, è pari a **10 euro** e non è ricollegato ad una retribuzione minima oraria (nota INAIL n. 6464/2010).

Sempre riguardo alle caratteristiche dei buoni, la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2013 ha sottolineato che, "considerata la natura preventiva della comunicazione sull'utilizzo del lavoro accessorio, al fine di consentire la massima flessibilità sia del *voucher* telematico, sia di quello cartaceo, il riferimento alla data non può che implicare che la stessa vada intesa come un arco temporale di utilizzo del *voucher* non superiore ai 30 giorni decorrenti dal suo acquisto".

Il monitoraggio sui dati relativi ai *voucher* riscossi, venduti e sul numero dei lavoratori così retribuiti è effettuato dall'INPS.

Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario (individuato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto, con il quale sono anche regolamentati i criteri e le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali), all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Spetta al concessionario provvedere al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, nonché effettuare il

---

<sup>82</sup> Tale D.M. ha anche annullato i DD.MM. 30 settembre 2005 e 1° marzo 2006 (modificativo ed integrativo del D.M. 30 settembre 2005).

versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali alla Gestione separata INPS (in misura pari al 13% del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL (in misura pari al 7% del valore nominale del buono), trattenendo l'importo autorizzato dal decreto a titolo di rimborso spese.

L'articolo 72, comma 4, dispone l'adeguamento delle aliquote dei contributi previdenziali rispetto a quelle previste per gli iscritti alla Gestione separata dell'INPS, da rideterminare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Si ricorda che (nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 5425 del 2011) al lavoro accessorio non è applicabile il criterio generale di ripartizione del carico previdenziale tra committente e prestatore di lavoro, previsto dall'articolo 2, comma 30, della L. 335/1995, con la conseguenza che i contributi previdenziali, compresi nel valore nominale del *voucher*, sono a totale carico del committente.

Inoltre, si prevede che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto, possa stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari, in "considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche (articolo 72, comma 4-*bis*<sup>83</sup>).

Come specificato nella circolare INPS n. 88/2009 (e successivamente confermato dalla circolare INPS n. 17/2010 e dalla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4 del 18 gennaio 2013), le prestazioni accessorie devono essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari. Pertanto, è da ritenersi escluso che un'impresa possa utilizzare lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi, come nel caso dell'appalto o della somministrazione di lavoro.

Infine, ulteriori disposizioni in materia sono state recate dall'articolo 9, comma 2, del D.L. 76/2013, il quale, apportando modifiche all'articolo 9, comma 28, quarto periodo, del D.L. 78/2010, ha escluso la spesa sostenuta dagli enti locali per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio dai vincoli alla spesa di personale. Dunque, tale tipologia di spesa viene sottratta, a decorrere dall'anno 2013, dal limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2011.

---

<sup>83</sup> Tale comma, aggiunto dall'articolo 1-bis, comma 1, lettera f), del D.L. 35/2005, è stato da ultimo così modificato dall'articolo 7, comma 2, lettera f), del D.L. 76/2013, che contestualmente ha anche soppresso la previsione (contenuta nel testo originario) che, nell'ambito dell'impresa familiare (di cui all'articolo 230-bis c.c.), trovasse applicazione la normale disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato.

LAVORO ACCESSORIO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<i>Articolo 70</i> <i>(Definizione e campo di applicazione)</i>	<i>Articolo 51</i> <i>(Definizione e campo di applicazione)</i>
<p>1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati <b>intercorsa nell'anno precedente</b>. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori <b>commerciali</b> o professionisti, le attività lavorative <b>di cui al presente comma</b> possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.</p> <p><b>Per gli anni 2013 e 2014</b>, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.</p> <p>2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:</p> <p>a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente</p>	<p>1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a <b>7.000</b> euro nel corso di un anno <b>civile</b>, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di <b>7.000</b> euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.</p> <p>2. Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 4 e nel limite complessivo di 3.000 euro di <b>compenso</b> per anno <b>civile</b>, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.</p> <p>3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura <i>Identica</i></p>

<b>LAVORO ACCESSORIO</b>	
<b>D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p>iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;</p> <p>b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.</p> <p>3. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.</p> <p>4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 72 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Identica</i></p> <p>4. <i>Identico</i></p> <p>5. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo <b>52</b> sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.</p> <p><b>6. È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.</b></p> <p>7. <b>Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.</b></p>



LAVORO ACCESSORIO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<i>Articolo 72 (Disciplina del lavoro accessorio)</i>	<i>Articolo 52 (Disciplina del lavoro accessorio)</i>
<p>1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, <b>da adottarsi entro trenta giorni e periodicamente aggiornato</b>, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali.</p> <p>2. Tale valore nominale è stabilito tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative <b>affini a quelle di cui all'articolo 70, comma 1, nonché del costo di gestione del servizio.</b></p>	<p>1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i <b>committenti imprenditori o professionisti</b> acquistano <b>esclusivamente attraverso modalità telematiche</b> uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, <b>tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative</b> e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. <b>I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.</b></p> <p>2. In attesa della emanazione del decreto di cui al comma 1, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>3. I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non</p>

LAVORO ACCESSORIO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<p>3. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario, di cui al comma 5, all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.</p> <p>4. Fermo restando quanto disposto dal comma 4-bis, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, <b>registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, effettua</b> il versamento per suo conto dei contributi <b>per fini</b> previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è <b>rideterminata</b> con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.</p> <p>4-bis. In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del</p>	<p><b>superiore ai trenta giorni successivi.</b></p> <p>4. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso <b>dal</b> concessionario di cui al comma <b>7, successivamente all'accreditamento</b> dei buoni <b>da parte del</b> beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. <b>Il</b> compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.</p> <p>5. Fermo restando quanto disposto dal comma <b>6</b>, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, <b>effettuando altresì</b> il versamento per suo conto dei contributi previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali <b>può essere rideterminata</b> con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.</p> <p>6. <i>Identico</i></p>

LAVORO ACCESSORIO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<p>lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.</p> <p>5. Il Ministro del lavoro, <b>della salute</b> e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'I.N.P.S. e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3 del presente decreto.</p>	<p>7. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 5 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3 del <b>decreto legislativo n. 276 del 2003.</b></p>
<p><i>Articolo 73</i> (<i>Coordinamento informativo a fini previdenziali</i>)</p>	<p><i>Articolo 53</i> (<i>Coordinamento informativo a fini previdenziali</i>)</p>
<p>1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dalla presente legge, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo che precede, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p> <p><b>2. Decorsi diciotto mesi dalla entrata in vigore del presente provvedimento il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispone, d'intesa con INPS e INAIL, una relazione sull'andamento del lavoro occasionale di tipo accessorio e ne riferisce al Parlamento.</b></p>	<p>1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate <b>dal presente decreto</b>, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo <b>52</b>, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p> <p style="text-align: center;"><b>Soppresso</b></p>

LAVORO ACCESSORIO	
D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276	Schema di decreto legislativo
<i>Articolo 74 (Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro)</i>	
1. Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al quarto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.	<i>Identico</i>



**Titolo IV**  
**(Disposizioni in materia di lavoro subordinato)**



## Disciplina delle mansioni (art. 55)

Il **Titolo IV**, composto del solo **articolo 55**, reca norme sulla **disciplina delle mansioni**.

La disposizione è volta a dare attuazione all'**articolo 1, comma 7, lettera e), della legge delega**, il quale prevede la revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera.

L'**articolo 55** sostituisce l'**articolo 2103 del codice civile**<sup>84</sup>, che attualmente disciplina le mansioni del lavoratore, prevedendo, in particolare, le seguenti modificazioni:

- introduzione della possibilità di mutamento delle mansioni per tutte le **mansioni rientranti nello stesso livello di inquadramento** (e non più soltanto per mansioni "equivalenti"<sup>85</sup> (**comma 1**));
- l'introduzione della **possibilità di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore**<sup>86</sup> (c.d. **demansionamento**) in caso di **modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incidono sulla posizione del lavoratore o nelle **ulteriori ipotesi previste da contratti collettivi**, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale; in tali casi il lavoratore ha diritto alla **conservazione del trattamento retributivo** (fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari

---

<sup>84</sup> L'articolo 2013 c.c., nel testo attualmente vigente, è stato introdotto dall'articolo 13 della legge n.300 del 1970 (Statuto dei lavoratori).

<sup>85</sup> Rispetto alla normativa vigente la differenza sostanziale consisterebbe nel fatto che il giudice non potrebbe più eccepire la non equivalenza delle mansioni quando queste rientrino nell'ambito dello stesso livello di inquadramento.

<sup>86</sup> La formulazione della norma porta a ritenere che il mutamento delle mansioni sia ammissibile solo con riferimento al livello di inquadramento immediatamente inferiore (diversamente da quanto previsto al comma 6, relativamente al mutamento di mansioni per effetto della stipula di accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore presso sedi assistite).



modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa<sup>87</sup>) ed è obbligato ad assolvere l'**obbligo formativo** (il cui mancato adempimento non determina, comunque, la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni) (**commi 2-5**);

- l'introduzione della possibilità di stipulare, in specifiche sedi "assistite"<sup>88</sup>, **accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di**

---

<sup>87</sup> Si fa presente che il testo vigente dell'articolo 2103 C.c. prevede che non debba "esservi alcuna diminuzione della retribuzione".

<sup>88</sup> Sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, e all'articolo 76 del D.Lgs. 276/2003. Ai sensi dell'**articolo 2113, comma 4, c.c.**, il lavoratore può liberamente rinunciare ai diritti pattuiti con il datore di lavoro nel proprio contratto individuale concernenti le controversie di lavoro, a condizione che tali diritti non derivino da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi.

Il **D.Lgs. 276/2003**, conseguentemente all'introduzione delle nuove tipologie di lavoro flessibile, ha previsto un'apposita procedura di **certificazione volontaria** del contratto stipulato tra le parti, al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita dalla legge (articolo 75). Tale procedura sostanzialmente attribuisce piena forza legale al contratto, escludendo la possibilità di ricorso in giudizio se non in caso di erronea qualificazione del contratto, difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione o vizi del consenso e mantenendo la sua efficacia giuridica fino all'accoglimento di uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili. Possono svolgere la procedura di certificazione, che è volontaria e consegue necessariamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro (articolo 78), le Commissioni di certificazione istituite presso (articolo 76):

- gli enti bilaterali costituiti su iniziativa di associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi. Tali enti possono altresì certificare le rinunzie e le transazioni di cui all'articolo 2113 c.c. (articolo 82);
- le Direzioni provinciali del lavoro, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro;
- le Università, pubbliche e private, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo, ai sensi dell'articolo 66 del D.P.R. 382/1980;
- il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse, ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro. In questo caso le commissioni di certificazione istituite presso le DPL e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero stesso. In questo caso, le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla L. 12/1979, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione, a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.

Tali sedi di certificazione svolgono anche funzioni di consulenza ed assistenza effettiva alle parti del contratto di lavoro (articolo 81).

**inquadramento<sup>89</sup> e della relativa retribuzione**, quando ciò corrisponda all'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita;

- l'introduzione della possibilità, per la contrattazione aziendale (e non solo per quella nazionale), di fissare il periodo trascorso il quale l'**assegnazione del lavoratore a mansioni superiori** diviene definitiva; inoltre, nel caso in cui la contrattazione collettiva non provveda a stabilirlo, la durata massima del periodo di svolgimento delle mansioni superiori è innalzata (da tre) a **sei mesi**, che devono essere (diversamente dalla normativa vigente, che tace al riguardo) "**continuativi**".

---

L'articolo 78 disciplina il procedimento di certificazione, che è volontario e richiede una istanza scritta delle parti del contratto di lavoro. In particolare le procedure di certificazione sono determinate all'atto della costituzione delle commissioni di certificazione dalle Direzioni provinciali del lavoro, dagli enti bilaterali e dalle Università (pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie). Tali procedure, inoltre, sono svolte nel rispetto dei codici di buone pratiche, nonché di specifici principi.

Gli effetti della certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento dell'accoglimento, con sentenza di merito, di uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili, fatti salvi i provvedimenti cautelari. Gli stessi effetti, inoltre, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita.

Nei confronti dell'atto di certificazione le parti e i terzi interessati dagli effetti dello stesso possono proporre ricorso, presso il tribunale con funzioni del giudice del lavoro, per vizi del consenso, erronea qualificazione del contratto, oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua attuazione. Tuttavia, chiunque intenda presentare ricorso giurisdizionale contro la certificazione, deve obbligatoriamente rivolgersi alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di obbligatorio di conciliazione, ai sensi dell'articolo 410 c.p.c. (articoli 79 e 80). L'accertamento giurisdizionale per erroneità della qualificazione ha effetto dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale, mentre l'accertamento per difformità ha effetto a decorrere dal momento in cui la sentenza accerta l'inizio della difformità. Il giudice del lavoro, inoltre, terrà conto del comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia dinanzi alla commissione di certificazione, ai fini di quanto previsto dagli articoli. 9, 92 e 96 c.p.c..

Inoltre, le parti possono presentare ricorso contro l'atto certificatorio, dinanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Infine, la disciplina in questione prevede ulteriori ipotesi in cui si può far ricorso alle procedure di certificazione: rinunce e transazioni del lavoratore (articolo 82), deposito del regolamento interno delle cooperative (articolo 83), stipulazione di appalto e attuazione del relativo programma negoziale anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto (articolo 84).

<sup>89</sup> La formulazione della norma porta a ritenere che (diversamente da quanto previsto ai commi 2 e 4) il mutamento delle mansioni sia ammissibile anche con riferimento a livelli di inquadramento non immediatamente inferiori.

*Per quanto concerne i casi nei quali è possibile procedere al demansionamento, si fa presente che la legge delega<sup>90</sup> richiede che la revisione delle mansioni sia giustificata da “processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi”, mentre la disposizione in commento fa riferimento, in modo più generico, alla “modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore”.*

*Con riferimento al comma 9, ove si prevede la nullità di ogni patto contrario, si osserva che il richiamo alle condizioni di cui al comma 2 appare incongruo, in quanto sarebbe più corretto richiamare il comma 7 (che, con riferimento all'assegnazione definitiva a mansioni superiori, fa salva la diversa volontà del lavoratore).*

*Per quanto riguarda il rinvio alla contrattazione aziendale della possibilità di individuare ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, si ricorda che la normativa vigente già prevede tale possibilità, secondo quanto stabilito dall'articolo 8 del D.L. n.138/2011<sup>91</sup>.*

---

<sup>90</sup> Articolo 1, comma 7, lettera e), della legge n.183/2014.

<sup>91</sup> L'articolo 8 del decreto-legge n.138/2011 ha introdotto il principio che i contratti collettivi di lavoro aziendali o territoriali possono realizzare **specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati** (a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario di rappresentanza sindacale) finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. Per essere efficaci tali contratti devono essere sottoscritti dalle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda in base alla legge e agli accordi confederali vigenti (compreso quello del 28 giugno 2011). In specifiche materie, **le intese possano prevedere deroghe alle norme di fonte pubblica o contrattuale**, fermo restando il rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro. Si tratta delle materie concernenti: gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie; le **mansioni del lavoratore**; la classificazione e inquadramento del personale; i contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile; il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; la disciplina dell'orario di lavoro; le modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese la trasformazione e conversione dei contratti di lavoro ed il recesso dal rapporto di lavoro, tranne alcune specifiche eccezioni (es. licenziamento discriminatorio e licenziamento nel periodo della maternità). Merita peraltro ricordare che la novità legislativa (nel frattempo ritenuta costituzionalmente legittima dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 221 del 2012) è stata accolta con freddezza dalle parti sociali, le quali, nel ribadire che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti, si sono impegnate (con una postilla del 21 settembre 2012) “ad attenersi all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, applicandone compiutamente le norme e facendo sì che le rispettive strutture a tutti i livelli si attengano a quanto concordato”. L'unitaria presa di posizione delle parti sociali (le quali, in sostanza, hanno dichiarato che non intendono avvalersi delle nuove opportunità offerte dal legislatore attraverso l'articolo 8 del D.L. 138/2011) ha fatto sì che la concreta attuazione della norma a livello aziendale e territoriale sia rimasta alquanto limitata.

*Infine, per quanto attiene all'assolvimento dell'obbligo formativo, non risulta chiaro se tale obbligo sorga nel solo caso di assegnazione a mansioni inferiori ovvero anche in caso di assegnazione a mansioni di pari livello o superiori: qualora la disposizione si riferisse anche a tali due ultime fattispecie, sarebbe opportuno posizionarla dopo l'attuale settimo comma.*

### **Disciplina delle mansioni e jus variandi nella legge e nella giurisprudenza**

La norma di riferimento in tema di mansioni nel rapporto di lavoro è rappresentata dall'**articolo 2103 del Codice civile**, così come modificato dall'articolo 13 della Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), il quale dispone che il lavoratore deve essere adibito alle **mansioni per le quali è stato assunto** o a **quelle corrispondenti alla categoria superiore** che abbia acquisito o a mansioni **equivalenti** alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione, sancendo la **nullità di ogni patto contrario**.

La disposizione in questione tutela quindi sia il diritto del lavoratore ad essere adibito alle mansioni di assunzione (così riconoscendo meritevole di tutela non solo il suo diritto alla retribuzione, ma anche, quale bene ulteriore, la sua professionalità), sia quello del datore di lavoro di modificare, in relazione a specifiche esigenze organizzative dell'impresa, le mansioni disposte in sede di assunzione (*jus variandi*), attraverso l'assegnazione di mansioni equivalenti o superiori<sup>92</sup>. Il precetto civilistico nega però il cosiddetto "demansionamento", ossia la modifica *in pejus* delle mansioni, pena la nullità del relativo atto: il datore di lavoro, pur nell'esercizio dello *jus variandi*, non può, pertanto, unilateralmente o contrattualmente, adibire il lavoratore a mansioni inferiori rispetto a quelle in precedenza svolte<sup>93</sup>.

Per il **settore pubblico**, una esplicita deroga a quanto disposto dall'articolo 2103 c.c. è stata introdotta, di recente, dall'articolo 5, comma 1, lett. *b*), del D.L. 90/2014, che

---

<sup>92</sup> Sulla base di quanto disposto dal citato art. 2103 C.C., nel caso di assegnazione a mansioni di livello superiore, il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diventa definitiva (se non ha avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente e con diritto alla conservazione del posto) dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e, in ogni caso, non superiore a tre mesi.

<sup>93</sup> Si ricorda che la normativa vigente prevede, in casi particolari, alcune deroghe ai limiti posti dall'articolo 2103 c.c., tra cui:

- l'art. 4, comma 4, L. 68/1999, il quale ammette che il lavoratore possa essere adibito a mansioni inferiori qualora sia divenuto inabile a seguito di infortunio o malattia, con il riconoscimento del diritto alla conservazione del trattamento più favorevole corrispondente alle mansioni di provenienza;
- l'articolo 7 del Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. 151/2001), il quale prevede che la lavoratrice in gravidanza sia adibita a mansioni inferiori rispetto a quelle di assunzione nel caso in cui queste siano ricomprese tra le mansioni a rischio o comunque interdette in relazione allo stato della lavoratrice, che conserva la retribuzione e la qualifica corrispondenti alle mansioni precedentemente svolte;
- l'art. 4 comma 11, della L. 223/1991, il quale stabilisce che gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di mobilità possano stabilire l'assegnazione dei lavoratori in esubero, in deroga a quanto disposto dal secondo comma dell'art. 2103 c.c., a mansioni diverse e quindi anche inferiori (allo scopo, appunto, di evitare il licenziamento).

interviene sulla gestione del personale pubblico in disponibilità<sup>94</sup>: al fine di ampliare le possibilità di ricollocamento, il personale in disponibilità può presentare (nei 6 mesi anteriori alla data di scadenza del termine di 24 mesi previsto come periodo massimo di godimento dell'indennità spettante al seguito del collocamento in disponibilità) istanza di ricollocazione, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore (della stessa o di inferiore area o categoria), in deroga a quanto previsto dall'articolo 2103 del codice civile. La ricollocazione non può comunque avvenire prima dei 30 giorni anteriori alla data di scadenza del richiamato termine di 24 mesi.

La **contrattazione collettiva** ribadisce sostanzialmente i principi della disciplina legislativa. Ad esempio, gli articoli 3 e ss. del Titolo II del CCNL 5 dicembre 2012 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (vigenza 1° gennaio 2013-31 dicembre 2015), stabiliscono, in primo luogo, che il prestatore di lavoro debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Oltre a ciò, si prevede il passaggio alla categoria superiore se si sono svolte mansioni superiori per un determinato periodo (salvo specifiche eccezioni), l'attribuzione alla categoria corrispondente alle mansioni superiori in caso di cumulo di mansioni e la tutela dei lavoratori con mansioni discontinue<sup>95</sup>.

La **giurisprudenza** ha introdotto ulteriori deroghe, rispetto a quelle normativamente previste, al divieto di cui all'articolo 2103 c.c..

Con la sentenza n. 4301/2013 della Cassazione (Sez. lavoro) è stato sancito che è legittimo adibire il lavoratore a mansioni inferiori, se questo avviene per esigenze di servizio e se viene assicurato, in modo prevalente, l'espletamento delle mansioni ordinarie.

Una consolidata giurisprudenza ritiene ammissibile il cosiddetto "**patto di demansionamento**", se questo rappresenta l'unica alternativa al licenziamento. Infatti, se il demansionamento avviene con il consenso del lavoratore e in suo favore quale unica alternativa al licenziamento, viene meno la *ratio* sottesa alla limitazione dello *ius variandi* del datore di lavoro, volta ad impedire che un eventuale demansionamento possa essere adottato in danno e senza il consenso del lavoratore<sup>96</sup>. In questi casi, secondo la giurisprudenza, il patto di demansionamento non rappresenterebbe una vera e propria deroga alla norma che limita l'esercizio dello *ius variandi* in capo al datore di lavoro, ma un adeguamento del contratto alla nuova situazione venutasi a creare; in tal caso il datore di lavoro ha l'onere di provare l'impossibilità di adibire il lavoratore a

---

<sup>94</sup> Ossia in eccedenza all'esito dei processi di riorganizzazione volti al contenimento delle spese di personale.

<sup>95</sup> Altri esempi sono costituiti dall'articolo 101 del CCNL 23 luglio 2008 per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (vigenza 1° gennaio 2007-31 dicembre 2010), nonché dagli articoli 44-46 del CCNL del commercio (imprese aventi tra 15 e 50 dipendenti) del 28 settembre 2009 (vigenza 1° ottobre 2009-30 settembre 2012), che tra l'altro precisa (articolo 46) che l'inquadramento dei cd. lavoratori jolly (cioè i lavoratori senza specifica mansione utilizzati per mansioni tecnicamente diverse), debba essere "al livello immediatamente superiore a quello delle generalità delle singole mansioni svolte".

<sup>96</sup> In questo senso: Cass. 7 febbraio 2005, 2375; Cass. 13 ottobre 2004, n. 2024; Cass. 5 ottobre 2000, n. 10339; Cass. 9 marzo 2004, n. 4790 e ML interpello n. 39/2011.

mansioni equivalenti, mentre il lavoratore ha l'onere di allegazione in merito all'esistenza di concrete possibilità di trovare una diversa collocazione<sup>97</sup>.

La giurisprudenza, infine, ritiene che si debba comunque tutelare **il diritto del lavoratore di richiedere il mutamento di mansioni** o il trasferimento. “Le limitazioni dello *ius variandi* sono dirette ad incidere su quei provvedimenti unilaterali del datore di lavoro o su quelle clausole contrattuali che prevedono il mutamento di mansioni o il trasferimento non sorretti da ragioni tecniche, organizzative e produttive e mirano ad impedire che il cambiamento di mansioni od il trasferimento siano disposti contro la volontà del lavoratore ed in suo danno; dette limitazioni, pertanto, non operano nel caso in cui - secondo un accertamento di fatto riservato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato - il mutamento di mansioni od il trasferimento siano stati disposti a richiesta dello stesso lavoratore, ossia in base ad un'esclusiva scelta dello stesso, pervenuto a tale unilaterale decisione senza alcuna sollecitazione, neppure indiretta, del datore di lavoro, che l'abbia invece subita” (Cass. Sez. lavoro Sentenza n. 17095/2011).

---

<sup>97</sup> In questo senso: Cass. 25 novembre 2010, n. 23926; Cass. 19 agosto 2009, n. 18387; Cass. 22 agosto 2006, n. 18269.

DISCIPLINA DELLE MANSIONI	
Codice civile	Schema di decreto legislativo (articolo 55)
<i>[Omissis...]</i>	
<i>Articolo 2103 c.c. (Mansioni <b>del lavoratore</b>)</i>	<i>Articolo 2103 c.c. (<b>Prestazione del lavoro</b>)</i>
<p>1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, <b>senza alcuna diminuzione della retribuzione.</b></p>	<p>1. <b>Il lavoratore</b> deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti <b>all'inquadramento</b> superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni <b>riconducibili allo stesso livello di inquadramento</b> delle ultime effettivamente svolte.</p> <p>2. <b>In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.</b></p> <p>3. <b>Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.</b></p> <p>4. <b>Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</b></p> <p>5. <b>Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.</b></p> <p>6. <b>Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui</b></p>

DISCIPLINA DELLE MANSIONI	
Codice civile	Schema di decreto legislativo (articolo 55)
<p>Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione <b>stessa</b> diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore <b>assente con diritto alla conservazione del posto</b>, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi.</p> <p>Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad una altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. <i>(v. anche art.6 della legge n.190/1985)</i></p> <p>2. Ogni patto contrario è nullo.</p>	<p>all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.</p> <p>7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il <b>lavoratore</b> ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, <b>salva diversa volontà del lavoratore</b>, ove la medesima non abbia avuto luogo per <b>ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio</b>, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, <b>anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.</b></p> <p><b>8. Il lavoratore</b> non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.</p> <p><b>9. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma</b>, ogni patto contrario è nullo.</p>



DISCIPLINA DELLE MANSIONI	
L. 190/1985	Schema di decreto legislativo
<i>Articolo 6</i>	
In deroga a quanto previsto dal primo comma dell'art. 2103 del codice civile, come modificato dall'art. 13, L. 20 maggio 1970, n. 300, l'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di cui all'articolo 2 della presente legge ovvero a mansioni dirigenziali, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi o per quello superiore fissato dai contratti collettivi	Soppresso

**Titolo V**  
**(Disposizioni finali)**



## **Copertura finanziaria, clausola di salvaguardia ed entrata in vigore (artt. 56-57)**

Il **Titolo V (articoli 56-57)** reca la **copertura finanziaria** del provvedimento nonché una specifica **clausola di salvaguardia**, e le disposizioni sull'entrata in vigore del provvedimento.

L'**articolo 56, comma 1**, provvede alla **copertura finanziaria degli oneri**, connessi alla stabilizzazione dei collaboratori e degli associati in partecipazione e alle conseguenti minori entrate contributive derivanti dalle trasformazioni in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel 2015.

Secondo quanto riportato nella relazione illustrativa del provvedimento l'attuazione degli articoli da 47 a 50 "aumenterà la propensione a trasformare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la perdita contributiva conseguente alla vigenza nel 2015 dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190".

Si ricorda, infatti, che l'articolo 1, comma 118, della L. 190/2014 (legge di stabilità per il 2015) ha introdotto uno sgravio contributivo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato. Lo sgravio (che non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente) riguarda i contratti a tempo indeterminato relativi a nuove assunzioni (ad eccezione di alcune specifiche fattispecie e settori) decorrenti dal 1° gennaio 2015 e stipulati entro il 31 dicembre 2015 e consiste nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, per un periodo massimo di trentasei mesi.

Alla copertura degli oneri, valutati in **16 milioni** di euro per il **2015**, **58 milioni** di euro per il **2016**, **67 milioni** di euro per il **2017**, **53 milioni** di euro per il **2018** e **8 milioni** di euro per il **2019**, mediante:

- quanto a **16 milioni** di euro per il **2015**, **52 milioni** di euro per il **2016**, **40 milioni** di euro per il **2017**, **28 milioni** di euro per il **2018**, mediante corrispondente riduzione del **Fondo per la copertura degli oneri derivanti dall'attuazione della L. 183/2014**, di riforma del mercato del lavoro, di cui all'articolo 1, comma 107, della L. 190/2014 (**lettera a**);  
L'articolo 1, comma 107, della L. 190/2014 ha stanziato risorse per la copertura degli oneri derivanti dall'attuazione della legge delega 183/2014 (cd. Jobs act), istituendo a tal fine un apposito fondo presso il Ministero del lavoro e delle politiche

sociali con una dotazione di 2,2 miliardi di euro annui per il biennio 2015-2016 e 2 miliardi di euro a decorrere dal 2017<sup>98</sup>.

- quanto a **6 milioni** per il **2016**, **20 milioni** per il **2017**, **16 milioni** di euro per il **2018** e a **8 milioni** di euro per il **2019** mediante le **maggiori entrate** derivanti dall'attuazione delle medesime disposizioni (**lettera b**);  
*Relativamente all'utilizzo delle maggiori entrate rivenienti dalle norme di cui agli articoli da 47 a 50 e utilizzate a copertura degli oneri complessivi ai sensi dell'articolo 56, comma 1, lettera b), si rimanda al dossier redatto sul provvedimento in esame dal Servizio del Bilancio.*
- quanto a **7 milioni** di euro per il **2017** e a **9 milioni** di euro per il **2018**, mediante utilizzo del **Fondo sociale per l'occupazione e la formazione**<sup>99</sup>, in misura pari a **12 milioni** di euro per il **2017** e a **15 milioni** di euro per il **2018**, al fine di garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica (**lettera c**)).

Il successivo **comma 2** prevede l'**obbligo** (ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della L. 196/2009) da parte del Ministero dell'economia e delle finanze e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione di cui all'articolo 1, comma 2, della L. 92/2012, di **assicurare**, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il **monitoraggio** degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del provvedimento in esame. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, **effetti finanziari negativi** e in particolare **scostamenti** rispetto alla

---

<sup>98</sup> Al riguardo si ricorda che parte di tali **risorse sono state già in parte impegnate per la copertura finanziaria del decreto legislativo n. 22/2015** (ossia del primo decreto legislativo attuativo della legge delega n.183/2014, relativo agli ammortizzatori sociali, il quale prevede che agli oneri derivanti dagli articoli da 1 a 15, valutati in 751 milioni di euro per l'anno 2015, 1.574 milioni di euro per l'anno 2016, 1.902 milioni di euro per l'anno 2017, 1.794 milioni di euro per l'anno 2018, 1.707 milioni di euro per l'anno 2019, 1.706 milioni di euro per l'anno 2020, 1.709 milioni di euro per l'anno 2021, 1.712 milioni di euro per l'anno 2022, 1.715 milioni di euro per l'anno 2023 e 1.718 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024, nonché agli oneri derivanti dagli articoli 16 e 17, pari a 232 milioni di euro per l'anno 2015 e a 200 milioni di euro per l'anno 2016, si provvede, quanto a 114 milioni di euro per l'anno 2015, a valere sulle risorse di cui all'articolo 15, comma 14 (ossia sulle risorse già previste per il finanziamento della tutela del sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185) e, per la restante parte, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

<sup>99</sup> Il Fondo sociale per l'occupazione e la formazione è stato istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro dall'articolo 18 comma 1, lettera a), del D.L. 185/2008, con quota parte delle risorse nazionali disponibili sul Fondo aree sottoutilizzate (ora Fondo sviluppo e coesione), le quali sono state destinate alle attività di apprendimento, nonché di sostegno al reddito. In tale Fondo confluiscono ora le risorse del Fondo per l'occupazione nonché le risorse comunque destinate al finanziamento degli ammortizzatori sociali concessi in deroga alla normativa vigente e quelle destinate in via ordinaria dal CIPE alla formazione.

valutazione delle minori entrate in precedenza richiamate è altresì previsto che il Ministro dell'economia e delle finanze provveda (sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali) con proprio **decreto**, all'introduzione di un **contributo aggiuntivo di solidarietà** a favore delle gestioni previdenziali **a carico dei datori di lavoro del settore privato e dei lavoratori autonomi**.

Infine, si autorizza il Ministro dell'economia e delle finanze ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio (**comma 3**).

Ai sensi dell'**articolo 57**, infine, il provvedimento in oggetto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G.U.<sup>100</sup>.

---

<sup>100</sup> Tale disposizione è in linea con l'articolo 1, comma 15, della legge delega (legge n.183/2014), il quale prevede che i decreti legislativi di attuazione entrino in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione in Gazzetta ufficiale.