

*a cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro  
e delle Relazioni Industriali  
avv. Luciano Racchi - avv. Franco Fabris  
avv. Barbara De Benedetti - avv. Vanessa Perazzolo  
dott. Matteo Azzurro*



**IN QUESTO NUMERO:**

**LAVORO SUBORDINATO**

[Art. 1 - Lavoro subordinato](#)

**LAVORO A TEMPO PARZIALE**

[Art. 2 - Lavoro a tempo parziale](#)

[Art. 3 - Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale](#)

[Art. 4 - Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche](#)

[Art. 5 - Trattamento del lavoratore a tempo parziale](#)

[Art. 6 - Trasformazione del rapporto](#)

[Art. 7 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale](#)

[Art. 8 - Sanzioni](#)

[Art. 9 - Disciplina previdenziale](#)

[Art. 10 - Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche](#)

**LAVORO INTERMITTENTE**

[Art. 11 - Definizione e tipologie](#)

[Art. 12 - Casi di ricorso al lavoro intermittente](#)

[Art. 13 - Forma e comunicazioni](#)

[Art. 14 - Indennità di disponibilità](#)

[Art. 15 - Principio di non discriminazione](#)

[Art. 16 - Computo del lavoratore intermittente](#)

**LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

[Art. 17 - Apposizione del termine e durata massima](#)

[Art. 18 - Divieti](#)

[Art. 19 - Proroghe e rinnovi](#)

[Art. 20 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine](#)

[Art. 21 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato](#)

[Art. 22 - Diritti di precedenza](#)

[Art. 23 - Principio di non discriminazione](#)

[Art. 24 Formazione](#)  
[Art. 25 - Criteri di computo](#)  
[Art. 26 - Decadenza e tutele](#)  
[Art. 27 - Esclusioni e discipline specifiche](#)

#### **SOMMINISTRAZIONE LAVORO**

[Art. 28 - Definizione](#)  
[Art. 29 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato](#)  
[Art. 30 - Divieti](#)  
[Art. 31 - Forma del contratto di somministrazione](#)  
[Art. 32 - Disciplina dei rapporti di lavoro](#)  
[Art. 33 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà](#)  
[Art. 34 - Diritti sindacali e garanzie collettive](#)  
[Art. 35 - Norme previdenziali](#)  
[Art. 36 - Somministrazione irregolare](#)  
[Art. 37 - Decadenza e tutele](#)  
[Art. 38 – Sanzioni](#)

#### **APPRENDISTATO**

[Art. 39 - Definizione](#)  
[Art. 40 - Disciplina generale](#)  
[Art. 41 - Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale](#)  
[Art. 42 - Apprendistato professionalizzante](#)  
[Art. 43 – Apprendistato di alta formazione e di ricerca](#)  
[Art. 44 - Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze](#)  
[Art. 45 - Disposizioni finali](#)

#### **ABROGAZIONI E DISCIPLINA TRANSITORIA**

[Art. 46 - Abrogazioni e norme transitorie](#)

#### **RICONDUZIONE AL LAVORO SUBORDINATO**

[Art. 47 - Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente](#)  
[Art. 48 - Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA](#)  
[Art. 49 - Superamento del contratto a progetto](#)  
[Art. 50 - Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro](#)

#### **LAVORO ACCESSORIO**

[Art. 51 - Definizione e campo di applicazione](#)  
[Art. 52 - Disciplina del lavoro accessorio](#)  
[Art. 53 - Coordinamento informativo a fini previdenziali, abrogazioni e regime transitorio](#)  
[Art. 54 - Abrogazioni](#)

#### **DISCIPLINA DELLE MANSIONI**

[Art. 55 - Mutamenti delle mansioni](#)

---

## LAVORO SUBORDINATO

---

### art.1

#### Lavoro subordinato

Lo schema di Decreto dedica il primo articolo alla forma di lavoro subordinato e afferma che “contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”

[torna su](#)

#### Osservazioni

La dichiarazione di “principio”, che ha subito nel tempo diverse e variate connotazioni, è rimasta immutata rispetto al testo vigente dell’art. 1 D.lgs. n. 368/2001 (contratto a termine). Di fatto, scomparsa la necessità di subordinare la legittimità del contratto a termine ad una “specifica causale”, scompare anche qualsiasi distinzione ontologica tra contratto a termine e contratto a tempo indeterminato. Più che “*forma comune di rapporto*” potrebbe dirsi che il contratto a tempo indeterminato è oggi – almeno per il prossimo triennio, per i contratti stipulati entro il 31 dicembre con personale che nei sei mesi precedenti non ha avuto contratti a tempo indeterminato, e per retribuzioni annue lorde entro i 27mila euro circa – la “*forma economicamente più conveniente*” per il Datore di lavoro, in conseguenza dei connessi sgravi contributivi introdotti con la legge di stabilità 2015.

---

## LAVORO A TEMPO PARZIALE

---

### art.2

#### Lavoro a tempo parziale

Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l’assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

La disciplina contenuta nel presente schema di Decreto riprende le definizioni ormai consolidate in materia di diritto del lavoro e intende per “**tempo pieno**” l’orario di lavoro fissato in **40 ore settimanali** (art. 3, co. 1, D.Lgs. 66/2003) o l’eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati. Mentre per “**tempo parziale**” ci si riferisce indirettamente all’orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti **inferiore a quello pieno**.

Il “**rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale**” è quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all’orario normale **giornaliero** di lavoro; mentre il “**rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale**” è quello in relazione al quale risulta previsto che l’attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a **periodi** predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno. Il “**rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto**” è, invece, quello che si svolge secondo una **combinazione** delle due modalità (orizzontale e verticale) sopraindicate.

Il “**lavoro supplementare**” è, infine, quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte **oltre l’orario di lavoro** concordato fra le Parti stipulanti i Contratti collettivi nazionali o territoriali e, in ogni caso, entro il limite del **tempo pieno**.

[torna su](#)

---

## art.3

### Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova. 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.

[torna su](#)

---

## art.4

### Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche

I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di *lavoro supplementare* effettuabili, nonché le conseguenze del suo superamento.

L'effettuazione di prestazioni di *lavoro supplementare* richiede il **consenso del lavoratore** interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo.

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina del *lavoro supplementare*, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura **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.

Nel rapporto di lavoro a *tempo parziale verticale o misto* è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, per iscritto, "**clausole flessibili**" relative alla **variazione della collocazione temporale** della prestazione stessa.

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 **2 giorni lavorativi**, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi.

[torna su](#)

---

## art.5

### Treatmento del lavoratore a tempo parziale

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 fatto di lavorare a tempo parziale.

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.

[torna su](#)

---

## art.6

### Trasformazione del rapporto

Il *rifiuto* del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, **non** costituisce *giustificato motivo di licenziamento*.

Su accordo delle parti risultante da **atto scritto** è ammessa la *trasformazione* del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da *patologie oncologiche* nonché da *gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti*, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno **diritto alla trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di (i) *patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti* 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, e (ii) di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con *figlio convivente* di età non superiore a *tredici anni* o con figlio convivente portatore di *handicap*, è riconosciuta la **priorità nella trasformazione** del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, *in luogo del congedo parentale* spettante 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%**.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a **dare 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.

Il *rifiuto* del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro **non** costituisce *giustificato motivo di licenziamento*.

[torna su](#)

---

## art.7

### Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

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.

[torna su](#)

---

## art.8

### Sanzioni

*In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale* del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la **sussistenza** fra le parti di un **rapporto di lavoro a tempo pieno**, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alle retribuzioni ed al versamento dei contributi dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

Qualora nel contratto scritto *non sia determinata la durata* della prestazione lavorativa, su

domanda del lavoratore è dichiarata la **sussistenza** fra le parti di un **rapporto di lavoro a tempo pieno** a partire dalla data della sentenza. Qualora l'omissione riguardi la *sola collocazione temporale dell'orario*, il giudice determina 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 mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

Lo svolgimento di *prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni*, delle *modalità* e dei *limiti* previsti dalla legge o dai contratti collettivi 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.

[torna su](#)

---

## art. 9

### Disciplina previdenziale

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'art. 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.

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.

La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale a valere 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 primo punto.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro 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.

[torna su](#)

---

## art.10

### Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche

Le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute nell'art. 8 (sanzioni) e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

[torna su](#)

#### Osservazioni

L'attuale art. 3 del D.lgs. n. 61/2000 subordina la possibilità di richiedere al lavoratore *part timer* prestazioni di lavoro supplementare alla previsione da parte del Contratto Collettivo di specifiche causali. Lo Schema di Decreto consente alla parti individuali di pattuire il lavoro supplementare in mancanza di previsione Collettiva e non impone più alle parti collettive disposizioni che subordinino il lavoro supplementare a causali particolari.

Tuttavia, in caso di pattuizione individuale, lo schema di decreto fissa al 15% dell'orario settimanale (come anch'esso pattuito) il limite del ricorso al lavoro supplementare e in misura non inferiore al 15% la maggiorazione sulla retribuzione ordinaria dovuta per il lavoro supplementare (seppur comprensiva delle incidenze sugli istituti di retribuzione differita).

Lo Schema di Decreto amplia l'istituto del "*diritto alla trasformazione*", che spetta al lavoratore, del contratto da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa) - ora previsto solo per i lavoratori affetti da *patologie oncologiche* - estendendolo anche ai casi di *gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti*.

Lo Schema introduce, invece, una novità in merito alla possibilità per il lavoratore di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale quando spettante, 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%.

In caso di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale non è più previsto il diritto del lavoratore di farsi assistere, nell'incombente, da un rappresentante sindacale.

Non v'è più un diritto di precedenza (nella vigente normativa condizionato al fatto che ciò sia previsto in sede di contratto d'assunzione) del lavoratore assunto a *part time* di optare per il *full time* in caso di assunzioni a tempo pieno (per mansioni equivalenti).

Tale diritto di precedenza (non condizionato ad una pattuizione individuale in tale senso) è, invece, previsto soltanto per chi, originariamente assunto a tempo pieno, poi trasformato il proprio rapporto a tempo parziale, desidera ripristinare il tempo pieno.

---

## LAVORO INTERMITTENTE

---

## art.11

### Definizione e tipologie

Il "**contratto di lavoro intermittente**" è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale *un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro* che ne può utilizzare la prestazione lavorativa entro determinati limiti.

[torna su](#)

---

# art.12

## Casi di ricorso al lavoro intermittente

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**.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con **più di 55 anni di età** e con **meno di 24 anni di età**, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

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 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.

È **vietato** il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la *sostituzione* di lavoratori che esercitano il diritto di *sciopero*;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i *sei mesi precedenti*, a **licenziamenti collettivi**, 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 del lavoro o una riduzione dell'orario**, in regime di *cassa integrazione guadagni*, che interessino lavoratori adibiti alle *stesse mansioni* cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte di datori di lavoro che **non** abbiano effettuato la **valutazione dei rischi**.

[torna su](#)

---

# art.13

## Forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 12, che consentono la stipulazione del contratto;
- 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;
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- 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) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

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 semplificazione e la pubblica amministrazione, 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 stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

[torna su](#)



---

## art.14

### Indennità di disponibilità

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 ha garantito la disponibilità al datore di lavoro.

L'**indennità di disponibilità** è **esclusa** dal *computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo*.

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*. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Le predette disposizioni si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a 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.

[torna su](#)

---

## art.15

### Principio di non discriminazione

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.

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.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui sopra.

[torna su](#)

---

## art.16

### Computo del lavoratore intermittente

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 intermittente* è **computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre**.

[torna su](#)

## Osservazioni

Non mutano le linee generali della forma contrattuale di lavoro intermittente.

Lo Schema di Decreto sembra superare l'attuale campo d'applicazione di tale forma contrattuale contenuto nella tabella approvata con il Regio Decreto n. 2657/1923, richiamato dal decreto ministeriale del 23 ottobre 2004 che circoscrive l'uso del lavoro intermittente alle attività di custodi, fattorini, uscieri, inservienti, personale di servizio e di cucina in alberghi (...). L'individuazione dei casi di utilizzo, infatti, viene demandata alla contrattazione collettiva, anche aziendale, e, solo in caso di sua inerzia delle parti collettive, alla regolamentazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

---

## LAVORO A TEMPO DETERMINATO

---

### art.17

#### Apposizione del termine e durata massima

È consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, di durata **non superiore a trentasei mesi**.

Fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, anche aziendali, 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 equivalenti 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 altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. 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.

Fermo quanto disposto sopra, 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.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, 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 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

[torna su](#)

---

### art.18

#### Divieti

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato **non è ammessa**:

- a) per la *sostituzione* di lavoratori che esercitano il diritto di *sciopero*;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i *sei mesi precedenti*, a **licenziamenti collettivi**, 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**, per assumere lavoratori **iscritti nelle liste di mobilità**, o abbia una **durata iniziale non superiore a tre mesi**;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una **sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario**, in regime di *cassa integrazione guadagni*, che interessino lavoratori adibiti alle *stesse mansioni* cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che **non** abbiano effettuato la **valutazione dei rischi**.

[torna su](#)

---

## art.19

### Proroghe e rinnovi

Il termine del contratto a tempo determinato può essere **prorogato**, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 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 della sesta proroga.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato **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**.

I predetti limiti **non si applicano** alle **imprese start-up innovative**, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto per le società già costituite (ex art. 25, co. 3, D.L. n. 179/2012).

[torna su](#)

---

## art.20

### Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

Fermi i limiti di durata massima di cui sopra, se il rapporto di lavoro **continua** dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una **maggiorazione della retribuzione per ogni giorno** di continuazione del rapporto pari al **20% fino al decimo giorno** successivo ed al **40%** per *ciascun giorno ulteriore*.

Qualora il rapporto di lavoro continui **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.

[torna su](#)

---

## art.21

### Numero complessivo di contratti a tempo determinato

**Non** possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in **misura superiore al 20%** 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. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono **esenti** dal limite di cui sopra (o dalle diverse limitazioni quantitative previste da contratti collettivi) i contratti a tempo determinato conclusi:

- 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 geografiche e comparti merceologici;
- b) da **imprese start-up innovative**, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto per le società già costituite;
- c) nelle attività stagionali;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età **superiore a 55 anni**.

In caso di **violazione del limite percentuale** di cui sopra, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a **tempo indeterminato**, per ciascun lavoratore si applica una **sanzione amministrativa** di importo pari:

- a) al **20%** 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;  
b) al **50%** 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.

[torna su](#)

---

## art.22

### Diritti di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato 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, nelle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i **successivi dodici mesi** con riferimento alle **stesse mansioni** già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato 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.

Il **diritto di precedenza** di cui sopra deve essere **espressamente richiamato** nel contratto, può essere esercitato a condizione che il lavoratore **manifesti** in tal senso la **propria volontà** al datore di lavoro entro rispettivamente **sei mesi** (assunzioni a tempo indeterminato) e **tre mesi** (assunzioni a tempo determinato per svolgimento di attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

[torna su](#)

---

## art.23

### Principio di non discriminazione

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.

[torna su](#)

---

## art.24

### Formazione

I contratti collettivi nazionali di lavoro 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.

[torna su](#)

---

## art.25

### Criteri di computo

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 lavoratori a tempo determinato**, compresi i **dirigenti, impiegati negli ultimi due anni**, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

[torna su](#)

---

## art.26

### Decadenza e tutele

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire con le modalità previste dall'art. 6 della L. n. 1966/604, entro, però, **centoventi giorni** dalla cessazione del singolo contratto per l'impugnazione stragiudiziale.

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. 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 del provvedimento con il quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

[torna su](#)

## art.27

### Esclusioni e discipline specifiche

Sono **esclusi** dal campo di applicazione di questa disciplina:

- a) 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'art. 2118 c.c. una volta trascorso un **triennio**;
- b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di **durata non superiore a tre giorni**, nel settore del **turismo** e dei **pubblici esercizi**, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- c) 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 nazionale.

[torna su](#)

#### Osservazioni

Il limite di durata dei 36 mesi comprende, come nella disciplina vigente, anche gli eventuali periodi di somministrazione di lavoro: non più, però, per qualunque tipo di mansione, ma soltanto quando le mansioni svolte in regime di somministrazione e quelle svolte in esecuzione del contratto a termine siano **equivalenti**.

Lo Schema di Decreto chiarisce definitivamente che l'eventuale superamento del limite percentuale dei contratti a termine (20% rispetto al personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui si verifica l'assunzione a tempo determinato) non è sanzionato con la costituzione *ex lege*, per gli assunti oltre tale limite percentuale, di un rapporto a tempo indeterminato, ma **"soltanto"** con una sanzione amministrativa seppur economicamente cospicua.

Nel calcolo del rapporto percentuale il riferimento letterale a **"lavoratori a tempo determinato"** (che non possono essere assunti oltre il limite del 20% del personale in forza a tempo indeterminato), anziché, come ora, al **"numero di rapporti a tempo determinato"**, induce a ritenere che nel computo dei lavoratori a termine già in forza, per il calcolo percentuale e l'eventuale evidenza della possibilità di effettuare ancora assunzioni a termine, i lavoratori a tempo parziale vadano calcolati non **"per teste"** ma in proporzione all'entità dell'orario di lavoro (v. anche art. 25 dello Schema di Decreto)

Il termine per l'impugnazione stragiudiziale della cessazione del contratto a tempo determinato (al fine del successivo giudizio diretto ad ottenere la costituzione di un contratto a tempo indeterminato, e l'indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 12 mensilità della retribuzione), ora di 60 giorni ai sensi dell'art. 32 L. n. 183/2010, è aumentato nello schema di Decreto a **120 giorni**, fermo il successivo termine di 180 giorni per il deposito del ricorso al Tribunale, pena l'inefficacia dell'impugnazione.

### art.28

#### Definizione

Il “**contratto di somministrazione di lavoro**” è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un **somministratore autorizzato 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**.

[torna su](#)

### art.29

#### Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, il **numero dei lavoratori somministrati** con contratto di somministrazione di lavoro **a tempo indeterminato non può eccedere il 10%** 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 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.

La somministrazione di lavoro **a tempo determinato** è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai **contratti collettivi nazionali** di lavoro.

[torna su](#)

### art.30

#### Divieti

Il contratto di somministrazione di lavoro è **vietato**:

- a) per la **sostituzione** di lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i **sei mesi precedenti**, a **licenziamenti collettivi**, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle **stesse mansioni** cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla **sostituzione di lavoratori assenti**, per assumere lavoratori **iscritti nelle liste di mobilità**, o abbia una **durata iniziale non superiore a tre mesi**;
- c) presso unità produttive nelle quali è operante una **sospensione del lavoro 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 di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che **non** abbiano effettuato la **valutazione dei rischi**.

[torna su](#)

### art.31

#### Forma del contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell’autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) la presenza di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- f) il luogo e l’orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di rimborsare somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

Le informazioni di cui al primo punto, nonché la data di inizio e la durata prevedibile del missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

[torna su](#)

---

## art.32

### Disciplina dei rapporti di lavoro

Il lavoratore somministrato **non** è **computato nell'organico dell'utilizzatore** ai fini della applicazione di *qualsiasi disciplina* di legge o di contratto collettivo, *fatta eccezione per quelle relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro*.

Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge n. 223 del 1991 (procedura per la dichiarazione di mobilità) *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 (licenziamento per giustificato motivo con preavviso).

[torna su](#)

---

## art.33

### Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore 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.

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.

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.

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 differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

[torna su](#)

---

## art.34

### Diritti sindacali e garanzie collettive

Ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970 e successive modificazioni.

Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

L'utilizzatore comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) 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) 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.

*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**.

Quando la somministrazione di lavoro avvenga *al di fuori dei limiti e delle condizioni* di cui sopra, il lavoratore può chiedere la **costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore**, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Nelle ipotesi di cui al primo paragrafo, *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 o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

[torna su](#)

---

## art.35

### Norme previdenziali

Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e 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 32, comma 1, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Gli obblighi dell'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 somministrati, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

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.

[torna su](#)

---

## art.36

### Somministrazione irregolare

*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**.

Quando la somministrazione di lavoro avvenga *al di fuori dei limiti e delle condizioni* di cui sopra, il lavoratore può chiedere la **costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore**, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Nelle ipotesi di cui al primo paragrafo, *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 o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ne



ha effettivamente utilizzato la prestazione.

[torna su](#)

---

## art.37

### Decadenza e tutele

Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, si considerano applicabili le disposizioni dell'art. 6 L. n. 604/1966 e il termine di **60 giorni** decorre dalla data in cui il lavoratore ha **cessato** di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui sopra, 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. 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 del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

[torna su](#)

---

## art.38

### Sanzioni

La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli art. 29, 30, 31 (primo periodo) nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui all'art. 31 (terzo periodo) sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

La violazione delle disposizioni di cui all'art. 33, (informazione sui rischi per la sicurezza) e per il solo utilizzatore, di cui all'art. 33 (addestramento), e 34 (terzo periodo) sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal periodo precedente.

[torna su](#)

#### Osservazioni

Lo schema di Decreto elimina le specifiche ipotesi di ammissibilità della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato ora previste dall'art. 20, comma 3°, D.lgs. n. 276/2003, rendendo dunque "*acausale*" la somministrazione a tempo indeterminato e, per contro, introduce per essa un limite (derogabile dalle parti collettive a livello nazionale) entro il quale l'utilizzatore può legittimamente ricorrervi. Tale percentuale è del 10% del personale dipendente dall'utilizzatore a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto di somministrazione è stipulato. Le somministrazioni di lavoro oltre il suddetto limite sono irregolari con le conseguenze di cui all'art. 36 dello Schema di Decreto.

L'applicabilità delle provvidenze di cui all'art. 35 L. n. 183/2010, anziché del diritto comune (costituzione del rapporto con effetti *ex tunc* e diritto a tutte le retribuzioni perdute fino alla sentenza), in caso di somministrazione irregolare, sostenuta da parte della giurisprudenza di merito (tra questa, il Foro napoletano) nonostante il diverso avviso della Corte di Cassazione, diverrà ineludibile.

### art.39

#### Definizione

L'“**apprendistato**” è un **contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani**.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

[torna su](#)

### art.40

#### Disciplina generale

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il *piano formativo individuale* definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o da enti bilaterali.

Il contratto di apprendistato ha una **durata minima non inferiore a sei mesi**.

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento ingiustificato.

Al termine dell'apprendistato le parti possono **recedere dal contratto con preavviso** decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. *Se nessuna delle parti recede* il rapporto prosegue come ordinario rapporto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato**.

Salvo quanto appena disposto, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei seguenti **principi**:

- a) **divieto di retribuzione a cottimo**;
- 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 o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento è finalizzato il contratto, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) **presenza di un tutore o referente aziendale**;
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni;
- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;
- g) possibilità di **prolungare** il periodo di apprendistato in caso di *malattia, infortunio* o altra *causa di sospensione involontaria* del lavoro, *superiore a trenta giorni*;
- h) 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.

Il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere, direttamente o

indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro **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 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**.

[torna su](#)

---

## art.41

### Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale

L'apprendistato per la qualifica, il 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 6.

Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 1, 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 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.

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, per 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.

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, 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, 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. La formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione 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.

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.

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.

In assenza di regolamentazioni regionali 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.

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 18 e i 29 anni**. 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 classificazione e inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la *responsabilità del datore di lavoro*, 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.

[torna su](#)

---

## art.42

### Apprendistato professionalizzante

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 18 e i 29 anni**. 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 classificazione e inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la *responsabilità del datore di lavoro*, 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.

[torna su](#)

---

## art.43

### Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento 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.

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, 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 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, e successive modificazioni. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, nei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

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.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca 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 superiori 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.

In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, 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 superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

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 18 e i 29 anni**. 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 classificazione e inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la *responsabilità del datore di lavoro*, 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.

[torna su](#)

---

## art.44

### Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

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 la tipologia 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 17 ottobre 2005, n. 226.

La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata ai fini della qualifica professionale, del diploma o della specializzazione è di competenza del datore di lavoro nel contratto di apprendistato professionalizzante, dell'istituzione formativa di

appartenenza dello studente per l'apprendistato per la qualifica, il diploma 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 16 gennaio 2013, n. 13.

Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in 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, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro 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.

Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dalla istituzione formativa di provenienza dell'allievo secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati rendista.

[torna su](#)

---

## art.45

### Disposizioni finali

In caso di **inadempimento** nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile, e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità proprie della tipologia contrattuale, 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 sanzione per omessa contribuzione.

[torna su](#)

#### Osservazioni

È stata la forma contrattuale su cui più ha puntato la riforma del 2012, arrivando a definirla come la via principale per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Oggi, complici la novella in materia di licenziamenti a tutele crescenti per i nuovi contratti a tempo indeterminato e lo sgravio contributivo di Euro 8.060,00= per ogni nuova assunzione con contratto a tempo indeterminato, il contratto di apprendistato, gravato dell'onere di rispettare il rigido (e spesso inefficace) piano di formazione individuale, perde, nel panorama delle tipologie contrattuali, un po' di competitività.

### art.46

#### Abrogazioni e norme transitorie

Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:

- a) il **D.Lgs. n. 61/2000** in attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale;
  - b) gli **artt. 18, co. 3 e 3-bis**, e **da 20 a 28** del D.Lgs. n. 276/2003 in tema di somministrazione di lavoro;
  - c) l'**art. 3, co. 1 e 2**, del D.Lgs. n. 151/2001 in tema di divieto di discriminazione contenuto nel Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
  - b) il **D.Lgs. n. 368/2001** (salvo quanto previsto al co. 2), normativa di attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES
  - c) l'**art. 3-bis**, del D.L. n. 108/2002, convertito con L. n. 172/2002 in materia di assunzioni a termine;
  - d) l'**art. 32, co. 3, lett. a)**, della L. n. 183/2010, relativamente alle 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», di cui al primo e secondo periodo;
  - e) l'**art. 32, co. 5 e 6**, della L. n. 183/2010 su disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato;
  - f) l'**art. 1, co. 13**, della L. n. 92/2012 su indennità di cui all'art. 32, co. 6, della L. 183/2010;
  - g) l'**art. 28, co. da 2 a 6**, del D.L. n. 179/2012, convertito con L. n. 121/2012 che concerne disposizioni in materia di rapporto di lavoro subordinato in start-up innovative
  - h) il **Capo II** del Titolo V del D.Lgs. n. 276/2003 in tema di lavoro ripartito;
  - i) il **D.Lgs. n. 167/2011**, testo unico sull'apprendistato;
  - l) *tutte le disposizioni di legge*, non espressamente richiamate dal testo del Decreto Legislativo in analisi, che siano *incompatibili* con la disciplina da esso introdotta.
- L'**art. 2** del D.Lgs. n. 368/2001 è abrogato a far data dai 18 mesi successivi all'entrata in vigore del Decreto.

[torna su](#)

## art.47

### Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Restano salve da quanto disposto sopra:

- a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) 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;
- d) 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.

[torna su](#)

---

## art.48

### Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

Nel periodo compreso fra l'entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2015, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, godono degli effetti di cui al successivo paragrafo a condizione che:

- a) 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 di cui all'art. 2113, co. 4, c.c., e all'art. 76 D.Lgs. n. 276/2003;
- b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui sopra, comporta l'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione.

[torna su](#)

---

## art.49

### Superamento del contratto a progetto

Le disposizioni degli art. da 61 a 69-bis D.Lgs. n. 276/2003, rimangono in vigore esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Resta salvo quanto disposto dall'art. 409 c.p.c..

[torna su](#)



# art.50

## Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

All'art. 2549 c.c. sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo comma sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «di capitale»;

b) i **co. 2 e 3** sono abrogati.

L'**art. 1, co. 30**, della L. n. 92/2012 è abrogato.

I contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato consiste *anche in una prestazione di lavoro* sono fatti *salvi fino alla loro cessazione*.

[torna su](#)

### Osservazioni

Dopo l'entrata in vigore del Decreto non sarà più ammissibile la stipulazione di contratti di lavoro a progetto, mentre quelli a tale data vigenti conserveranno efficacia fino al 31 dicembre 2015. Dal 1° gennaio 2016 ai rapporti continuativi di collaborazione personale con contenuto ripetitivo le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente, anche con riferimento a tempi e luogo di lavoro, saranno applicate le norme del lavoro subordinato.

Si tratta dell'auspicato ritorno, con qualche limite, al regime previgente il D.lgs. n. 276/2003 (istitutivo del Lavoro a Progetto) ossia alla legittimità dei contratti di lavoro autonomo (che, sempre, dunque, debbono evidenziare apprezzabili ambiti di autonomia del collaboratore nelle modalità di esecuzione della prestazione) coordinato e continuativo senza la necessità di alcun "specifico progetto".

Il limite concerne la circostanza che il legittimo lavoro autonomo coordinato e continuativo non potrà riguardare "mansioni ripetitive", vale a dire semplici e di contenuto esecutivo. Ovviamente, neppure dovrà sussistere "eterodirezione" del collaboratore da parte del suo committente; tuttavia il riferimento all' "organizzazione" del luogo di lavoro, a nostro avviso, non può leggersi nel senso che debba essere sempre e necessariamente escluso che il collaboratore lavori presso il proprio committente. Nella redazione del contratto di lavoro, a questo particolare aspetto dovrà dedicarsi speciale attenzione.

Il nostro legislatore sembra voler introdurre – esclusivamente per coloro che disimpegnano mansioni "di contenuto ripetitivo" (non ripetitive in sé, ma il cui oggetto è ripetitivo, ossia, a nostro avviso, mansioni "esecutive") – accanto al tradizionale concetto di eterodirezione (art. 2094 c.c.) quale connotato della subordinazione, un connotato nuovo (mutuato dalla disciplina legale e giurisprudenziale di altri Paesi europei) di "eteroorganizzazione", ossia un connotato della subordinazione connesso alla dipendenza del prestatore d'opera dalla organizzazione del lavoro "imposta" dal datore.

Lo Schema di Decreto dispone una deroga particolare concedendo la possibilità di stipulare contratti di collaborazione autonoma coordinata e continuativa anche per mansioni ripetitive, e con prestazione sempre resa nel luogo messo a disposizione dal committente (ferma, però, l'assenza di eterodirezione, ossia dei connotati del lavoro dipendente di cui all'art. 2094 c.c.) nei casi in cui *gli accordi collettivi nazionali prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*.

Allo stato, la deroga riguarda le Imprese del Comparto dei "Call Center". Lo Schema di decreto intende mantenere (di fatto lo amplia, v. *infra*) il particolare regime (non necessità del progetto e ammissibilità delle mansioni ripetitive) introdotto con la modifica apportata all' art. 61 D.lgs. n. 276/2003 dall'art. 24 bis del D.L. n.83/2012, convertito nella L. n. 134/2012.

Il D.L. n. 83/12 ammetteva la deroga all'art. 61 D.lgs. n. 276/2003 esclusivamente per le attività di "vendita di beni o di servizi" esercitate, per conto dei loro committenti, dalle Imprese di Call Center. Tale limitazione non compare nel testo dello Schema di Decreto - coerentemente con il fatto che la disposizione ha carattere generale e non più circoscritto al Comparto in questione - e dunque la deroga potrà comprendere qualunque attività le parti collettive avranno ritenuto di includere.

Lo Schema di Decreto, prevede il superamento della vigente normativa in tema di associazione in partecipazione attraverso l'apporto da parte dell'associato della propria attività lavorativa Il nuovo art. 2549 c.c. dovrebbe avere, dunque, questo testo: "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 di capitale".

### art.51

#### Definizione e campo di applicazione

Per *prestazioni di lavoro accessorio* si intendono *attività lavorative* di natura subordinata o autonoma *che non danno luogo*, con riferimento alla totalità dei committenti, *a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile*, 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 7.000 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.

È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della *esecuzione di appalti* fatti 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 decreto in analisi.

[torna su](#)

### art.52

#### Disciplina del lavoro accessorio

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i *committenti imprenditori o professionisti acquistano* esclusivamente attraverso modalità telematiche *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, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

In attesa della emanazione del decreto in analisi (fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo) il *valore nominale del buono orario* è fissato in *10 euro*.

Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso dal concessionario, successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso è *esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio*.

Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze effettuando altresì il versamento per suo conto dei *contributi* per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata 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. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere rideterminata 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.

[torna su](#)

## art.53

### Coordinamento informativo a fini previdenziali, abrogazioni e regime transitorio

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 dal presente decreto, 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.

[torna su](#)

## art.54

### Abrogazioni

A far data dall'entrata in vigore del decreto in analisi sono abrogati gli **artt. da 70 a 73** del D.lgs. n. 276/2003.

*Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, e fino al 31 dicembre 2015, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto.*

[torna su](#)

#### Osservazioni

Viene aumentato il compenso annuo entro il quale possa farsi ricorso al lavoro accessorio. Si passa, infatti, da 5.000 euro annui a 7.000 euro annui.

Lo schema di decreto vieta il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti, fatte salve specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto.

## DISCIPLINA DELLE MANSIONI

## art.55

### Mutamenti delle mansioni

L'art. 2103 c.c. è sostituito dal seguente:

«2103. *Prestazione del lavoro.*

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

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.

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.

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.

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.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui 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.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo».

L'art. 6 della L. n. 190/1985, che affermava, in deroga all'art. 2103, 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 è abrogato.

[torna su](#)

#### Osservazioni

Si tratta forse della novità più rilevante dello Schema di Decreto.

Il nuovo testo dell'art. 2013 c.c. propone, anzitutto, una definizione di equivalenza professionale tra mansioni (quelle di assunzione o quelle cui il lavoratore è stato da ultimo adibito e quelle che il datore di lavoro intenderebbe assegnargli nell'esercizio del suo *jus variandi*) del tutto prescindente dai connotati qualificativi finora rilevati dalla dottrina e dalla giurisprudenza per stabilire l'equivalenza professionale, ossia, precipuamente, la possibilità di impegno, nelle nuove mansioni, del compendio professionale esercitato in quelle precedenti, la medesima collocazione gerarchica, le medesime possibilità di carriera, ecc.. Per il nuovo testo dell'art. 2013 c.c. saranno, per legge, tra loro equivalenti tutte le mansioni, qualunque sia il loro contenuto oggettivo, dunque anche quelle tra loro assai diverse, che i contratti collettivi (da ritenere, quelli nazionali) avranno classificato nel medesimo livello di inquadramento (condizione questa, finora necessaria ma non sufficiente al giudizio di equivalenza). Nell'ambito, dunque, di una stessa classificazione a livello fattane dalle parti collettive il datore di lavoro potrà liberamente mutare al proprio dipendente la mansioni, senza doversi di null'altro preoccupare.

Il nuovo testo dell'art. 2013 c.c. introduce, poi, la possibilità per il datore di lavoro di procedere unilateralmente al demansionamento del dipendente – mantenendo immutato però l'inquadramento a livello e la retribuzione – quando la necessità di assegnare mansioni inferiori discenda causalmente da una “modifica degli assetti organizzativi aziendali”; espressione piuttosto ampia e generica che, a nostro avviso, non può comunque coincidere con qualunque “esigenza, tecnica organizzativa o produttiva”, ma presuppone un intervento di carattere generale, o quantomeno settoriale, sul *lay out* organizzativo dell'impresa, e, almeno normalmente, non circoscritto alla sola posizione di lavoro del dipendente interessato dal mutamento di mansioni.

Tuttavia, alle patri collettive – anche aziendali - il previsto nuovo testo dell'art. 2013 c.c. concede la facoltà di determinare ipotesi ulteriori e differenti in cui sarà possibile assegnare mansioni inferiori fermo il diritto a conservare livello e retribuzione.

Da ultimo il nuovo art. 2013 cod. civ. si occupa di disciplinare ipotesi tassative ricorrendo le quali, per accordo tra le parti individuali stipulato in "sede protetta" ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c., ovvero davanti alle Commissioni di certificazione istituite dal D.lgs n. 276/2003, sarà possibile attribuire al dipendente mansioni inferiori, il corrispondente inferiore livello di inquadramento e la corrispondente inferiore retribuzione (riteniamo che in caso di sussistenza di superminimi premiali, anche questi, per l'ipotesi, dovranno essere fatti oggetto di specifica negoziazione tra le parti).

La prima delle ipotesi in cui sarà possibile la consensuale dequalificazione e la riduzione della retribuzione costituisce la formalizzazione in norma di legge di una prassi giurisprudenziale che già la ammetteva in applicazione analogica di quanto identicamente previsto dalla L. n. 223/1991 per il caso di licenziamento collettivo (per mezzo di accordo sindacale inteso ad evitare il licenziamento): quando la dequalificazione è la sola alternativa ad un legittimo licenziamento individuale per motivo oggettivo.

La seconda ipotesi concerne il caso in cui la dequalificazione risponda all'interesse del lavoratore alla "acquisizione di una diversa professionalità". Caso difficilmente immaginabile, difficilmente immaginabile essendo, oggettivamente, un interesse del lavoratore ad "acquisire" una professionalità inferiore a quella già effettivamente posseduta. Invero la norma, nel suo attuale tenore, apre - nel probabile disequilibrio dei rapporti di forza tra le parti individuali - a possibili abusi.

La terza ed ultima ipotesi riguarda il caso in cui sussista l'interesse del lavoratore al "miglioramento delle proprie condizioni di vita": quando, ipoteticamente e per esempio, l'impegno intellettuale o fisico connesso allo svolgimento delle mansioni attuali, sia giudicato da lavoratore non compatibile con differenti sopravvenuti interessi, condizioni di salute, nuove condizioni di vita familiare.

Il termine di tempo, superato il quale, il disimpegno di fatto di mansioni superiori (non in sostituzione di personale assente dal servizio con diritto alla conservazione del posto), dà luogo di diritto al riconoscimento del superiore inquadramento, ora trimestrale, sarà in futuro stabilito dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.