

Circolari Speciali

DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO

Sistema **RATIO**
Centro Studi Castelli



È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 24.06.2015, n. 144, S.O. n. 34, il [D.Lgs. 15.06.2015, n. 81](#), recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, c. 7 L. 10.12.2014, n. 183", in vigore dal **25.06.2015**.

Si sintetizzano le principali disposizioni contenute nel provvedimento.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO

Forma contrattuale comune	p. 3	Norme di rinvio ai contratti collettivi	p. 4
Disciplina delle mansioni	p. 3		

COLLABORAZIONI E ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Collaborazioni organizzate dal committente	p. 3	Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA	p. 4
Superamento del contratto a progetto	p. 4	Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro	p. 4

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Assunzione a tempo pieno o parziale	p. 4	Trasformazione del rapporto	p. 6
Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale	p. 4	Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale	p. 6
Sanzioni per assenza di elementi nel contratto	p. 4	Retribuzione minima ordinaria	p. 6
Lavoro supplementare	p. 5	Assegni per il nucleo familiare	p. 6
Lavoro straordinario	p. 5	Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	p. 7
Clausole elastiche	p. 5	Amministrazioni pubbliche	p. 7
Trattamento del lavoratore a tempo parziale	p. 5		

LAVORO INTERMITTENTE

Definizione di lavoro intermittente	p. 7	Indennità di disponibilità	p. 8
Casi di ricorso al lavoro intermittente	p. 7	Principio di non discriminazione	p. 8
Divieti di ricorso al contratto	p. 7	Computo del lavoratore intermittente	p. 8
Forma e comunicazioni	p. 8		

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Apposizione del termine e durata massima	p. 9	Principio di non discriminazione	p. 10
Divieti	p. 9	Formazione	p. 11
Proroghe e rinnovi	p. 9	Criteri di computo	p. 11
Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine	p. 9	Decadenza e tutele	p. 11
Numero complessivo di contratti a tempo determinato	p. 10	Esclusioni e discipline specifiche	p. 11
Diritto di precedenza	p. 10		

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Definizione di contratto di somministrazione di lavoro	p. 11	Diritti sindacali e garanzie collettive	p. 13
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato	p. 12	Norme previdenziali	p. 14
Divieti	p. 12	Somministrazione irregolare	p. 14
Forma del contratto di somministrazione	p. 12	Decadenza e tutele	p. 14
Disciplina dei rapporti di lavoro	p. 13	Sanzioni	p. 14
Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà	p. 13		

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Definizione del contratto	p. 15	c) Apprendistato di alta formazione e di ricerca	p. 18
Forma, contenuto e durata minima del contratto	p. 15	Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze	p. 19
Disciplina applicabile	p. 15	Sanzioni	p. 19
Disciplina previdenziale	p. 16	Computo dei lavoratori	p. 19
Numero massimo di apprendisti	p. 16	Lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali	p. 19
a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	p. 17	Disciplina applicabile	p. 19
b) Apprendistato professionalizzante	p. 18	Benefici contributivi	p. 20

CONTRATTO DI LAVORO ACCESSORIO

Definizione di lavoro accessorio	p. 20	Comunicazione	p. 20
Campo di applicazione	p. 20	Disciplina del lavoro accessorio	p. 21
Valore dei buoni	p. 20	Coordinamento informativo a fini previdenziali	p. 21
		Entrata in vigore	p. 21

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Forma contrattuale comune

[Art. 1](#)

- Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Disciplina delle mansioni

[Art. 3](#)

- 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 e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
- In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al **livello di inquadramento inferiore**, purché rientranti nella medesima **categoria legale**.
- 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, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai **contratti collettivi**.
- Nelle ipotesi di modifica degli assetti organizzativi che incide sulla posizione del lavoratore e di ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni a livelli inferiori previste dalla contrattazione collettiva, il mutamento di mansioni è comunicato **per iscritto**, a pena di nullità, e 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 conciliazione protetta, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati **accordi individuali** di modifica delle mansioni, della categoria legale e 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. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
- Nel caso di assegnazione a **mansioni superiori** il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo 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 o, in mancanza, dopo 6 mesi continuativi.
- Il lavoratore non può essere **trasferito** da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo, salvo i casi di modifica delle mansioni sopra citati e consentiti dalla norma.

Norme di rinvio ai contratti collettivi

[Art. 51](#)

- Salvo diversa previsione, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Collaborazioni e associazione in partecipazione

Collaborazioni organizzate dal committente

[Art. 2](#)

- A far data dal **1.01.2016**, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente **personali, continuative** e le cui modalità di esecuzione sono **organizzate dal committente** anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.
- La disposizione non trova applicazione con riferimento:
 - a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono **discipline specifiche** riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
 - b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di **professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
 - c) alle 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) alle collaborazioni 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..
- Le parti possono richiedere alle commissioni competenti la certificazione dell'assenza dei requisiti per l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
- Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1.01.2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione.

Superamento del contratto a progetto

[Art. 52](#)

- Le disposizioni di cui agli artt. da 61 a 69-bis D. Lgs. n. 276/2003 sul lavoro a progetto e le altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo (partite IVA) sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data del 25.06.2015.
- Resta salvo quanto disposto dall'art. 409 c.p.c. sulle controversie individuali di lavoro che include le collaborazioni coordinate e continuative non a progetto.

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

[Art. 54](#)

- Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere **dal 1.01.2016**, i datori di lavoro privati che procedano all'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 soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti della stabilizzazione a condizione che:
 - i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, **atti di conciliazione** in una delle sedi protette o avanti alle commissioni di certificazione;
 - nei **12 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 citate comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all'assunzione.

Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

[Art. 53](#)

- L'apporto nel contratto di associazione in partecipazione, nel caso in cui l'associato sia una persona fisica **non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro**. È pertanto abrogata la disciplina precedentemente in vigore riguardante l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro.
- I contratti di associazione in partecipazione **in atto alla data del 25.06.2015**, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Lavoro a tempo parziale

Assunzione a tempo pieno o parziale

[Artt. 4, 55](#)

- Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
- Le nuove disposizioni sul lavoro a tempo parziale sostituiscono il D. Lgs. n. 61/2000, che dal 25.06.2015 è abrogato.

Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

[Art. 5](#)

- 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.
- Quando l'organizzazione del lavoro è articolata **in turni**, l'indicazione della collocazione temporale può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Sanzioni per assenza di elementi nel contratto

[Art. 10, cc. 1 e 2](#)

- 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 alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali 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 di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia.
- Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, **il giudice determina** le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro (senza più alcun rinvio alla contrattazione collettiva). Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di **risarcimento del danno**.

Lavoro supplementare

[Art. 6, cc. 1 e 2](#)

- Nel rispetto di quanto previsto dai **contratti collettivi**, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Nella disciplina previgente il lavoro supplementare era ammesso solo in caso di part time orizzontale.
- Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura **non superiore al 25%** delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore **può rifiutare** lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
- Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del **15% della retribuzione oraria** globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Lavoro straordinario

[Art. 6, c. 3](#)

- Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'art. 1, c. 2, lett. c) D. Lgs. n. 66/2003. Il lavoro straordinario è inteso come lavoro reso oltre l'orario normale di lavoro; nella disciplina previgente era ammesso solo in caso di part time verticale.

Clausole elastiche

[Artt. 6, cc. 4-8,
10, c. 3, 55, c. 1, lett. a\)](#)

- Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, **per iscritto**, clausole elastiche relative alla **variazione della collocazione temporale** della prestazione lavorativa ovvero relative alla **variazione in aumento** della sua durata. Rispetto alla precedente disciplina, esiste una sola definizione di clausola (elastica), che ingloba anche la clausola flessibile, senza più alcuna limitazione al suo ricorso.
- In tali casi, il prestatore di lavoro ha diritto a un **preavviso di 2 giorni lavorativi**, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.
- Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle **commissioni di certificazione**, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
- Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il **limite del 25%** della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del **15% della retribuzione oraria** globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
- È riconosciuta la facoltà di **revocare il consenso** prestato alla clausola elastica:
 - ai lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti (anche se riguardanti il coniuge, i figli o i genitori), ovvero
 - ai lavoratori, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap, ovvero
 - ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio.
- Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro **non costituisce giustificato motivo di licenziamento**.
- Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di **risarcimento del danno**.
- Non è più in vigore la disposizione che imponeva l'obbligo di informare le Rsa, ove esistenti, con cadenza annuale dell'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Trattamento del lavoratore a tempo parziale

[Art. 7](#)

- Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
- Il lavoratore a tempo parziale ha i **medesimi diritti** di un lavoratore a tempo pieno comparabile e il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
- I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Trasformazione del rapporto

[Artt. 8 e 11, c. 4](#)

- 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 cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica, **hanno diritto alla trasformazione** del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative 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 con connotazione di gravità, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la **priorità** nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 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 il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha **diritto di precedenza** nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, **in luogo del congedo parentale** od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario **non superiore al 50%**. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione **entro 15 giorni** dalla richiesta.
- In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva **informazione al personale già dipendente** con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.
- 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, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

[Art. 9](#)

- 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, i lavoratori a tempo parziale **sono computati in proporzione all'orario svolto**, rapportato al tempo pieno.
- A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intera di orario a tempo pieno.

Retribuzione minima oraria

[Art. 11, c. 1](#)

- La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina **rapportando alle giornate di lavoro settimanale** ad orario normale il minimale giornaliero, 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.

Assegni per il nucleo familiare

[Art. 11, c. 2](#)

- Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per **l'intera misura settimanale** in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di 24 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, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'Inps.

Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

[Art. 11, c. 3](#)

- 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 è stabilita con le modalità previste per il calcolo dei contributi previdenziali.

Amministrazioni pubbliche

[Art. 12](#)

- Le nuove disposizioni previste per il lavoro a tempo parziale **si applicano**, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.
- Tuttavia, nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro nulla disciplini sul tema, il datore di lavoro non può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare né pattuire clausole elastiche.
- Non si applica la nuova disciplina in materia di sanzioni.

Lavoro intermittente

Definizione di lavoro intermittente

[Art. 13, c. 1](#)

- 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 in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Casi di ricorso al lavoro intermittente

[Art. 13, cc. 1-5](#)

- In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del Lavoro.
- Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con **meno di 24 anni di età**, purché le prestazioni lavorative siano svolte **entro il 25° anno, e con più di 55 anni**.
- 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 400 giornate** di effettivo lavoro **nell'arco di 3 anni solari**.
- In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
- Nei periodi in cui non ne sia utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità.
- Le disposizioni sul lavoro intermittente non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Divieti di ricorso al contratto

[Art. 14](#)

- 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 è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la **valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Forma e comunicazioni

[Art. 15](#)

- Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in **forma scritta** ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, 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 modalità di rilevazione della prestazione;
 - e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
- Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a **informare con cadenza annuale** le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria 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 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a **comunicarne la durata** alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del Lavoro possono essere individuate modalità applicative della disposizione, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi 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.

Indennità di disponibilità

[Art. 16](#)

- La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del Lavoro.
- L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
- L'indennità di disponibilità è assoggettata a **contribuzione previdenziale** per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
- In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a **informarne tempestivamente il datore** di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento, il lavoratore perde il diritto all'indennità **per un periodo di 15 giorni**, salvo diversa previsione del contratto individuale.
- Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire **motivo di licenziamento** e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.
- Con decreto del Ministro del Lavoro è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Principio di non discriminazione

[Art. 17](#)

- Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di **pari livello**.
- 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 e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Computo del lavoratore intermittente

[Art. 18](#)

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

Lavoro a tempo determinato

Apposizione del termine e durata massima

[Artt. 19, 55](#)

- Le nuove disposizioni riprendono la disciplina contenuta nel D.Lgs. 368/2001, che è abrogato, ad eccezione delle disposizioni relative al trasporto aereo ed ai servizi aeroportuali contenute nell'art. 2 che sarà **in vigore fino al 31.12.2016** e fatto salvo quanto previsto per le Pubbliche Amministrazioni dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010.
- Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata **non superiore a 36 mesi**.
- Fatte salve le diverse disposizioni dei **contratti collettivi**, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una **successione di contratti**, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i 36 mesi**. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto **mansioni di pari livello e categoria legale**, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
- Qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
- Fermo quanto disposto in precedenza, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata **massima di 12 mesi**, può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio (non è più richiesta l'assistenza obbligatoria di un rappresentante sindacale). In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
- Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 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 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
- Il datore di lavoro **informa i lavoratori** a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Divieti

[Art. 20](#)

- L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - per la **sostituzione** di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** che hanno 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 3 mesi (non è più prevista la possibilità di deroga mediante accordi sindacali);
 - presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di **cassa integrazione guadagni**, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la **valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- In caso di violazione di tali divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Proroghe e rinnovi

[Art. 21](#)

- 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 36 mesi, e, comunque, per un **massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi** a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della 6^a proroga.
- Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato **entro 10 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero **20 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Tali disposizioni non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle **attività stagionali** individuate con decreto del Ministero del Lavoro nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto continuano a trovare applicazione le disposizioni del DPR 7.10.1963, n. 1525.
- I limiti previsti non si applicano alle imprese **start-up innovative**, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dall'art. 25, c. 3 D.L. 179/2012 per le società già costituite.

Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

[Art. 22](#)

- Fermi i limiti di durata massima, 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 10° giorno successivo** e al **40% per ciascun giorno ulteriore**.
- Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Numero complessivo di contratti a tempo determinato

[Art. 23](#)

- Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al **20% del numero dei lavoratori** a tempo indeterminato in forza al 1.01 dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel 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 5 dipendenti** è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
- Sono **esenti dal limite**, nonché da eventuali 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, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
 - b) da imprese start-up innovative, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dall'art. 25, c. 3 D.L. 179/2012 per le società già costituite;
 - c) per lo svolgimento delle 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 50 anni.
- Il limite percentuale non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra **università** private, incluse le filiazioni di università straniere, **istituti pubblici di ricerca** ovvero **enti privati di ricerca** e lavoratori chiamati a svolgere **attività di insegnamento**, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla **realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni** di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.
- In caso di violazione del limite percentuale, **restando esclusa la trasformazione** dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari a:
 - a) **20%** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a 1;
 - b) **50%** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a 1.
- I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Diritto di precedenza

[Art. 24](#)

- Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un **periodo superiore a 6 mesi** ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro **entro i successivi 12 mesi** con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
- Per le **lavoratrici**, il congedo di maternità, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti 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 deve essere **espressamente richiamato** nell'atto scritto e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (3 mesi per attività stagionale).
- Il diritto di precedenza si estingue una volta **trascorso un anno** dalla data di cessazione del rapporto.

Principio di non discriminazione

[Art. 25](#)

- 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.
- Nel caso di inosservanza di tali obblighi, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa **da euro 25,82 a euro 154,94**. Se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, si applica la sanzione amministrativa **da euro 154,94 a euro 1.032,91**.

Formazione

[Art. 26](#)

- I contratti collettivi (non più solo i CCNL) **possono prevedere** modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Criteri di computo

[Art. 27](#)

- 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 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Decadenza e tutele

[Art. 28](#)

- L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dall'art. 6, c. 1 L. 604/1966, **entro 120 giorni** dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione l'art. 6, c. 2 L. 604/1966 (in base al quale l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato).
- Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, 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 di riferimento per il calcolo del Tfr (avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 L. n. 604/1966). La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
- In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità è ridotto alla metà.

Esclusioni e discipline specifiche

[Art. 29](#)

- Sono esclusi dal campo di applicazione della nuova disciplina sul lavoro a tempo determinato, in quanto già disciplinati da specifiche normative:
 - a) i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, c. 2 L. n. 223/1991 (lavoratori in mobilità);
 - b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'**agricoltura** e gli operai a tempo determinato;
 - c) i richiami in servizio del personale volontario del **Corpo nazionale dei vigili del fuoco**.
- Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione:
 - a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i **dirigenti**, che non possono avere una durata superiore a 5 anni, salvo il diritto del dirigente di recedere una volta trascorso un triennio;
 - b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 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;
 - d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della L. 30.12.2010, n. 240 (personale accademico).
- Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale non si applicano le disposizioni sulla durata massima e sulle proroghe e rinnovi.
- Resta fermo quanto disposto dall'art. 36 D. Lgs. n. 165/2001 sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile da parte delle amministrazioni pubbliche.

Somministrazione di lavoro

Definizione di contratto di somministrazione di lavoro

[Art. 30](#)

- Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata 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 e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

[Art. 31](#)

- **Salvo diversa previsione dei contratti collettivi** applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il **20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1.01 dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.
- Nel 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. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.
- La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, c. 2 L. n. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» (art. 2, nn. 4) e 99) Reg. (UE) Commissione 17.06.2014 n. 651/2014).
- I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
- Fermo quanto disposto dall'art. 36 D. Lgs. n. 165/2001 sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile nelle amministrazioni pubbliche, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Divieti

[Art. 32](#)

- 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 è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti** che hanno 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 o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro** o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano 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 in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Forma del contratto di somministrazione

[Art. 33](#)

- 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) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di 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 l'inquadramento dei medesimi;
 - f) il luogo, 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 comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.
- Le informazioni del contratto, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della 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 in missione presso l'utilizzatore.

Disciplina dei rapporti di lavoro

[Art. 34](#)

- In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è **determinata l'indennità mensile di disponibilità**, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del Lavoro (l'indennità di disponibilità non è più ridotta in caso di assegnazione a lavori a tempo parziale).
- L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
- In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla nuova disciplina sul lavoro a tempo determinato per quanto compatibile (con esclusione delle disposizioni di cui agli artt. 19, cc. 1, 2 e 3, 21, 23 e 24).
- Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere **prorogato**, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.
- Il lavoratore somministrato **non è computato nell'organico dell'utilizzatore** ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
- In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva (art. 3 L. 68/1999).
- Le disposizioni di cui all'art. 4 e 24 L. n. 223/1991 sulla mobilità non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'art. 3 L. n. 604/1966. Pertanto, il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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

[Art. 35](#)

- Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative 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.
- I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
- Il somministratore **informa i lavoratori sui rischi** per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti.
- Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
- Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore 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 dall'assegnazione a mansioni inferiori.
- Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione.
- **L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni** a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
- È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta un'adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Diritti sindacali e garanzie collettive

[Art. 36](#)

- Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla L. n. 300/1970.
- Il lavoratore somministrato 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.
- Ogni 12 mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, 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, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Norme previdenziali

[Art. 37](#)

- Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
- Il somministratore non è tenuto al versamento dell'aliquota contributiva dovuta per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.
- Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali 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 l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero 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 di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Somministrazione irregolare

[Art. 38](#)

- 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 previste, il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione (tale disposizione non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni). In tali ipotesi 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 ha effettivamente utilizzato la prestazione.

Decadenza e tutele

[Art. 39](#)

- Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 6 L. n. 604/1966 sull'impugnazione del licenziamento, e il termine 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, condanna 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 di riferimento per il calcolo del Tfr (avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 L. n. 604/1966).
- La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Sanzioni

[Art. 40](#)

- Le violazioni degli obblighi e dei divieti sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria **da euro 250 a euro 1.250**.

Contratto di apprendistato

Definizione del contratto

[Art. 41](#)

- L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
- Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
 - a) **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore** (nuova ridenominazione);
 - b) **apprendistato professionalizzante;**
 - c) **apprendistato di alta formazione e ricerca.**
- L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale (art. 8 D. Lgs. 13/2013) nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Forma, contenuto e durata minima del contratto

[Art. 42, cc. 1, 2 e 4](#)

- 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 dagli enti bilaterali.
- Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto **dall'istituzione formativa** con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
- Il contratto di apprendistato ha una durata minima **non inferiore a 6 mesi**.
- Al termine del periodo di apprendistato le parti **possono recedere** dal contratto, con preavviso decorrente dal medesimo termine. 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.

Disciplina applicabile

[Art. 42, c. 3 e 5](#)

- Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il **licenziamento illegittimo**.
- Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il **mancato raggiungimento** degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.
- La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad **accordi interconfederali** ovvero ai **contratti collettivi nazionali** di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) divieto di retribuzione a cottimo;
 - b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a **2 livelli inferiori** rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, 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 le province autonome di Trento e Bolzano;
 - e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel 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, di durata superiore a 30 giorni;
 - h) possibilità di definire 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.

Disciplina previdenziale

[Art. 42, c. 6](#)

- Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:
 - a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
 - b) assicurazione contro le malattie;
 - c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
 - d) maternità;
 - e) assegno familiare;
 - f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto relativamente al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1.01.2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una **contribuzione pari all'1,31%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non opera lo sgravio contributivo previsto dall'art. 22, c.1 L. 183/2011.

Numero massimo di apprendisti

[Art. 42, cc. 7 e 8](#)

- Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, 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 10 unità.
- È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.
- Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero **non superiore a 3**.
- Tali disposizioni non si applicano alle imprese artigiane (per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 L. 443/1985).
- Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, di individuare limiti diversi da quelli previsti, esclusivamente per i **datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti**, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di **apprendistato professionalizzante** è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei **36 mesi precedenti** la nuova assunzione, di almeno il **20%** degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa (nella disciplina previgente tale condizione riguardava tutte le tipologie di apprendistato, mentre la nuova disciplina ne circoscrive l'applicazione al solo contratto di apprendistato professionalizzante).
- Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.
- Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti previsti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

[Art. 43](#)

Definizione:

- L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni (con ampliamento dei titoli di studio che possono essere conseguiti).

Soggetti

- Possono essere assunti con tale contratto, in **tutti i settori di attività**, i giovani che hanno compiuto i **15 anni** di età e **fino al compimento dei 25**.

Durata

- La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a **3 anni o a 4 anni** nel caso di diploma professionale quadriennale.

Regolamentazione

- La **regolamentazione** di tale apprendistato è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. Tuttavia è ora previsto che, in assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato è rimessa al Ministero del Lavoro, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

Proroga

- In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio, i datori di lavoro hanno la facoltà di **prorogare fino ad un anno** (in precedenza non prevista) il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi, per il **consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze** tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di **maturità professionale** all'esito del corso annuale integrativo.
- Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi, l'apprendista **non abbia conseguito** la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il **diploma di maturità professionale** all'esito del corso annuale integrativo.

Tipologie di contratto

- Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a 4 anni, rivolti ai giovani iscritti a partire **dal 2° anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore**, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di **ulteriori competenze tecnico-professionali** rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati.
- Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a **2 anni**, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato.

Protocollo

- Il datore di lavoro che intende stipulare tale contratto di apprendistato **sottoscrive un protocollo** con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome.

Formazione

- Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la **formazione esterna** all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il 3° e 4° anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.
- In merito alla retribuzione delle ore di formazione è stabilito che:
 - per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è **esonero da ogni obbligo retributivo**;
 - per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al **10% di quella che gli sarebbe dovuta**.
- Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Attività stagionali

- Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle 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.

Trasformazione del contratto

- Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

b) Apprendistato professionalizzante

[Art. 44](#)

Soggetti

- 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**.
- Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Qualificazione

- La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Durata e formazione

- Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
- La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo **non superiore a 120 ore** per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Modalità di svolgimento

- La regione comunica al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto (effettuata al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, ai sensi dell'art. 9-bis D.L. 510/1996), le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.
- Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.
- Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

c) Apprendistato di alta formazione e di ricerca

[Art. 45](#)

Soggetti

- Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca, 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 specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo [non è più compreso il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, ora inserito nel contratto di apprendistato di tipo a)].

Protocollo

- Il datore di lavoro che intende stipulare un tale contratto sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto interministeriale.

Formazione

- Il protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda.
- I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con **decreto ministeriale**.
- La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.
- 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% di quella che gli sarebbe dovuta.
- Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Regolamentazione e durata

- La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è **rimessa alle regioni** e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori 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, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.
- In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di 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, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

[Art. 46](#)

- Con decreto sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni.
- La registrazione nel libretto formativo del cittadino è di competenza:
 - a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
 - b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
- 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 presso il Ministero del Lavoro il repertorio delle professioni.
- Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente.

Sanzioni

[Art. 47, cc. 1 e 2](#)

- In caso di inadempimento nell'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 previste per le diverse tipologie di contratti di apprendistato, 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.
- Nel caso in cui rilevi un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro adotta un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.
- Per la violazione della disposizione sulla forma del contratto e sul piano formativo individuale, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi sull'inquadramento del lavoratore, sul divieto di lavoro a cottimo e sulla presenza di un tutor, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria **da 100 a euro 600**. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1.500 euro.
- Alla contestazione di tali sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'art. 13 D. Lgs. n. 124/2004.
- L'autorità competente a ricevere il rapporto (ai sensi dell'art. 17 L. 689/1981) è la Direzione Territoriale del Lavoro.

Computo dei lavoratori

[Art. 47, c. 3](#)

- Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono **esclusi dal computo** dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali

[Art. 47, c. 4](#)

- Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, **senza limiti di età**, i lavoratori beneficiari di **indennità di mobilità** o di un trattamento di **disoccupazione**.
- Per essi trovano applicazione le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, c. 9 L. n. 223/1991, e l'incentivo di cui all'art. 8, c. 4 L. 223/1991.

Disciplina applicabile

[Art. 47, cc. 5, 6, 8 e 9](#)

- Per le regioni e le province autonome e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti.
- In assenza dell'offerta formativa pubblica, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.
- La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici sono definite con Dpcm.
- I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.
- Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

Benefici contributivi

[Art. 47, cc. 7 e 10](#)

- I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono **mantenuti per un anno** dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali.
- Con successivo decreto, saranno definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Contratto di lavoro accessorio

Definizione di lavoro accessorio

[Art. 48, cc. 1 e 2](#)

- Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi **superiori a 7.000 euro** nel corso di un **anno civile** (anziché solare), 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.
- Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di **3.000 euro** di compenso per anno civile, rivalutati annualmente, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.
- L'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Campo di applicazione

[Art. 48, cc. 3-7](#)

- Le disposizioni relative ai limiti del lavoro accessorio si applicano in agricoltura:
 - a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di **carattere stagionale** effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
 - b) alle attività agricole svolte a favore di **produttori agricoli** che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a 7.000 euro, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
- Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.
- I compensi percepiti dal lavoratore sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.
- È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di **appalti di opere o servizi**, fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del Lavoro.
- Resta fermo quanto disposto dall'art. 36 D. Lgs. n. 165/2001 in tema di utilizzo di contratti di lavoro flessibile nelle amministrazioni pubbliche.

Valore dei buoni

[Art. 49, cc. 1 e 2](#)

- 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, 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 dell'emanazione del decreto, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Comunicazione

[Art. 49, c. 3](#)

- I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, **prima dell'inizio della prestazione**, a comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.
- Al fine dei necessari approfondimenti in ordine all'attuazione dell'obbligo di legge e nelle more dell'attivazione delle relative procedure telematiche, il Ministero del Lavoro, con nota 25.06.2015, n. 3337, ha informato che la comunicazione in questione sarà effettuata agli istituti previdenziali secondo le attuali procedure.

Disciplina del lavoro accessorio

[Art. 49, cc. 4-8](#)

- 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 alla persona che presenta i buoni, effettuando altresì il versamento per suo conto dei contributi 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, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto a titolo di rimborso spese.
- La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere rideterminata con decreto del Ministro del Lavoro, in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla Gestione Separata dell'Inps.
- In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da pubbliche amministrazioni, il Ministro del Lavoro, con decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.
- Il Ministro del Lavoro individua con decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'Inps e nelle agenzie per il lavoro.
- Fino al 31.12.2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data del 25.06.2015.

Coordinamento informativo a fini previdenziali

[Art. 50](#)

- 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, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico, l'Inps e l'Inail stipulano apposita convenzione con il Ministero del Lavoro.

Entrata in vigore

[Artt. 55 e 57](#)

- Le disposizioni sono entrate in vigore il **25.06.2015**, giorno successivo alla loro pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.
- Fino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni **trovano applicazione le regolamentazioni vigenti**.
- Sono abrogate le previgenti disposizioni incompatibili con le nuove, anche se non espressamente richiamate.