

XVII legislatura

**Dossier del Servizio Studi
sull'A.G. n. 158**

Schema di decreto
legislativo recante il testo
organico delle tipologie
contrattuali e la revisione
della disciplina delle
mansioni

aprile 2015
n. 207



servizio studi del Senato

ufficio ricerche sulle questioni
del lavoro e della salute



Servizio Studi

Direttore: L. Gianniti

Segreteria

tel. 06. 6706_2451

Uffici ricerche e incarichi

Settori economico e finanziario

(Compito particolare: R. Loiero) _2424

Questioni del lavoro e della salute

Capo ufficio: M. Bracco _2104

Attività produttive e agricoltura

Capo ufficio: G. Buonomo _3613

Ambiente e territorio

Capo ufficio: L. Iannetti _5744

Infrastrutture e trasporti

Capo ufficio: F. Colucci _2988

Questioni istituzionali, giustizia e cultura

Capo ufficio: L. Borsi _3538

Capo ufficio: C. Andreuccioli _5461

Politica estera e di difesa

Capo ufficio: A. Mattiello _2180

Capo ufficio: A. Minichiello _4761

Questioni regionali e delle autonomie locali

Capo ufficio: ---

Legislazione comparata e CERDP

Capo ufficio: R. Teodori _5023

Documentazione

Vladimiro Satta _2057

Letizia Formosa _2135

Maria Paola Mascia _3369

Simone Bonanni _2932

Michela Mercuri _3481

Beatrice Gatta _5563

I dossier del Servizio studi sono destinati alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. I testi e i contenuti normativi ufficiali sono solo quelli risultanti dagli atti parlamentari. Il Senato della Repubblica declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

XVII legislatura

**Dossier del Servizio Studi
sull'A.G. n. 158**

Schema di decreto
legislativo recante il testo
organico delle tipologie
contrattuali e la revisione
della disciplina delle
mansioni

aprile 2015
n. 207

a cura di: M. Bracco

INDICE

SCHEDA DI LETTURA DELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO.....	7
CONTENUTO DELLA DISCIPLINA DI DELEGA.....	7
CONTENUTO DELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO	8
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	8
Contratto di lavoro a tempo parziale	8
Contratto di lavoro intermittente (o a chiamata).....	13
Contratto di lavoro a tempo determinato	14
Somministrazione di lavoro	17
Contratti di apprendistato.....	20
Norme di abrogazione.....	26
Contratti di collaborazione coordinata e continuativa	26
Contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro	27
Contratti di lavoro accessorio	28
Variazioni di mansioni.....	29
Copertura finanziaria e clausola di salvaguardia	32
Data di entrata in vigore.....	32
SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO	33

SCHEDA DI LETTURA DELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO

CONTENUTO DELLA DISCIPLINA DI DELEGA

Lo schema di decreto legislativo in esame è stato predisposto in attuazione della normativa di delega di cui all'art. 1, comma 7, alinea e lettere *a)*, *b)*, *d)*, *e)*, *h)* ed *i)*, della [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#).

Tale disciplina di delega prevede l'adozione di un testo organico semplificato sulle tipologie contrattuali ed i rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principii e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:

- l'individuazione e l'analisi di tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo, nazionale ed internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali (**lettera a)**);
- la promozione, in coerenza con le indicazioni europee, del contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto, in termini di oneri diretti e indiretti (**lettera b)**);
- il rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro¹ (**lettera d)**);
- la revisione (**lettera e)**) della disciplina delle mansioni, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale, nell'ipotesi di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale (individuati sulla base di parametri oggettivi), con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, contemplando, in ogni caso, limiti alla modifica dell'inquadramento. Tale revisione deve prevedere anche la possibilità che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a livello interconfederale o di categoria, individui ulteriori ipotesi, rispetto a quelle suddette.

Si ricorda che l'attuale ordinamento² prevede, con sanzione di nullità di ogni patto contrario, che: il lavoratore dipendente sia adibito alle mansioni per le quali sia stato assunto ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione; nel caso di assegnazione a mansioni di livello superiore, il dipendente abbia

¹ Per alcune norme in materia, cfr., oltre al testo unico dell'apprendistato, di cui al [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#), l'art. 5, comma 4-ter, l'art. 8-bis e l'art. 16, comma 1, lettera g), del [D.L. 12 settembre 2013, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 8 novembre 2013, n. 128](#), e successive modificazioni.

² Cfr. l'[art. 2103 del codice civile](#), come novellato dall'[art. 13 della L. 20 maggio 1970, n. 300](#).

diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diventi definitiva - sempre che la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente e con diritto alla conservazione del posto - dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e, in ogni caso, non superiore a tre mesi³. Inoltre, la giurisprudenza, in genere, ammette le ipotesi di demansionamento (cioè, di attribuzione di mansioni inferiori) per motivi di salute o per evitare il licenziamento;

- la possibilità (**lettera h**) di ampliamento dell'applicazione dell'istituto del lavoro accessorio, per le attività lavorative discontinue ed occasionali nei diversi settori produttivi - con contestuale rideterminazione delle relative aliquote previdenziali e ferma restando la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati - (tale ampliamento deve essere operato secondo linee coerenti con il principio di delega di cui alla precedente **lettera a**)).
Si ricorda che l'istituto del lavoro accessorio riguarda prestazioni retribuite mediante buoni orari dal valore unitario prefissato, il cui importo complessivo annuo non può superare determinati limiti, relativi sia a ciascun lavoratore sia alle sole prestazioni rese dal lavoratore in favore di un singolo committente (imprenditore o professionista);
- l'abrogazione esplicita delle disposizioni incompatibili, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative ed applicative (**lettera i**)).

CONTENUTO DELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO

Contratto di lavoro a tempo indeterminato

L'**articolo 1** dello schema afferma - in conformità con il principio di delega di cui all'art. 1, comma 7, lettera *b*), della [L. n. 183 del 2014](#) e con l'attuale norma di cui all'[art. 1, comma 01, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), e successive modificazioni - che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Contratto di lavoro a tempo parziale

Gli **articoli da 2 a 10** riguardano il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Rispetto all'attuale disciplina dell'istituto, stabilita dal [D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#), emergono le seguenti differenze:

- nel rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale (tipologia in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è operata in relazione all'orario

³ La disciplina di tali termini temporali è diversa per le ipotesi di passaggio alla categoria dei quadri o a quella dei dirigenti, ai sensi dell'[art. 6 della L. 13 maggio 1985, n. 190](#), e successive modificazioni.

normale giornaliero di lavoro), la nuova disciplina non dispone più⁴ che i contratti collettivi⁵ definiscano le causali in relazione alle quali sia consentito al datore di lavoro di richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare (cioè, oltre l'orario di lavoro stabilito dal contratto); resta, invece, fermo che i contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili⁶, nonché le conseguenze del superamento di tale limite (**articolo 4, comma 2**, dello schema).

Riguardo all'ipotesi in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una regolamentazione del lavoro supplementare (sempre con riferimento ai rapporti di tipo orizzontale), lo schema, da un lato, conferma - **articolo 4, comma 3** - la condizione vigente del consenso del lavoratore interessato, ma, dall'altro lato, consente - **articolo 4, comma 5** - che, nella medesima ipotesi, il datore di lavoro richieda lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, entro il limite del 15 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. *Sembrerebbe necessario un più chiaro coordinamento delle due disposizioni.*

Qualora il datore si avvalga della facoltà introdotta dal suddetto **comma 5**, il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 per cento; tale maggiorazione è comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti;

- riguardo alle cosiddette clausole flessibili o elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa o anche, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto⁷, alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa), la nuova disciplina, pur continuando ad esigere (**articolo 4, comma 7**) la forma scritta delle medesime, non richiede più⁸ che esse siano oggetto di uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro (reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo).

Potrebbe essere ritenuto opportuno esplicitare se, nel contesto della nuova disciplina, il requisito della forma scritta sia posto a pena di nullità delle clausole.

Inoltre, lo schema di decreto introduce (**articolo 4, comma 10**) una nuova ipotesi di ammissibilità delle clausole flessibili o elastiche, con riferimento

⁴ Al contrario della norma vigente, posta dall'[art. 3, comma 2, del citato D.Lgs. n. 61 del 2000](#), e successive modificazioni.

⁵ Riguardo ai requisiti che devono possedere i contratti collettivi ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli **articoli da 2 a 10** in oggetto, lo schema (**articolo 2, comma 2, lettera g**) conferma la nozione posta dall'attuale normativa del rapporto di lavoro a tempo parziale.

⁶ Entro il limite del tempo pieno, secondo la norma già vigente e confermata dall'**articolo 2, comma 2, lettera f**, dello schema.

⁷ Riguardo alle nozioni di contratti a tempo parziale di tipo verticale o misto, cfr. l'**articolo 2, comma 2, lettere d) ed e**, del presente schema.

⁸ Al contrario della norma vigente, posta dall'[art. 3, comma 9, del citato D.Lgs. n. 61 del 2000](#), e successive modificazioni.

ai casi in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non rechi una regolamentazione in materia; in questa nuova fattispecie, le clausole sono sottoscritte dalle parti dinanzi ad una delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro⁹ e non possono prevedere una misura massima dell'aumento superiore al 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale (come già ricordato, una clausola di variazione in aumento è ammessa solo per i rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto). Per le modifiche dell'orario in applicazione delle clausole (nella nuova fattispecie introdotta), il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. *Potrebbe essere ritenuto opportuno specificare se, anche in tal caso, si intenda far riferimento (come base di calcolo) alla retribuzione oraria globale di fatto;*

- il diritto alla revoca del consenso prestato alle suddette clausole flessibili o elastiche è esteso - ai sensi del **comma 11 dell'articolo 4** - ai soggetti affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, rientranti nella relativa nozione di cui all'**articolo 6, comma 3**, nonché ai lavoratori il cui coniuge o un cui figlio o genitore sia affetto dalle suddette patologie;
- in merito ai principii di non discriminazione ed al trattamento del lavoratore a tempo parziale, il **comma 2 dell'articolo 5** estende alla fattispecie dell'infortunio la possibilità (già contemplata dalla norma vigente per le ipotesi di malattia¹⁰) che i contratti collettivi¹¹ rimodulino, con riferimento ai contratti a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro. Il medesimo **comma 2** prevede che il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. *Potrebbe essere ritenuta opportuna una più chiara definizione di tale principio, con riguardo al trattamento "normativo", considerato che la corrispondente norma vigente¹² fa riferimento al "trattamento", "in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità". Si segnala, inoltre, che lo schema non riproduce la norma vigente¹³ (rientrante nelle abrogazioni di cui al successivo **articolo 46**), in base alla*

⁹ Commissioni di cui all'[art. 76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), e successive modificazioni.

¹⁰ Cfr. [l'art. 4, comma 2, lettera a\), del citato D.Lgs. n. 61 del 2000](#).

¹¹ Il riferimento è sempre ai contratti collettivi rientranti nella definizione di cui all'**articolo 2, comma 2, lettera g)**, dello schema, che conferma la nozione posta dall'attuale normativa del rapporto di lavoro a tempo parziale.

¹² Cfr. [l'art. 4, comma 2, lettera b\), del D.Lgs. n. 61 del 2000](#).

¹³ Di cui all'[art. 4, comma 2, lettera b\), del D.Lgs. n. 61 del 2000](#).

quale i contratti collettivi¹⁴ o il contratto individuale di lavoro possono prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale;

- il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (nonché, in base ad eventuale successiva richiesta, di nuova trasformazione a tempo pieno) è esteso in favore dei soggetti affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, rientranti nella relativa nozione di cui all'**articolo 6, comma 3**. Analogamente, il diritto alla priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale è esteso alle ipotesi in cui il coniuge o un figlio od un genitore del lavoratore sia affetto dalle suddette patologie (**articolo 6, comma 4**);
- riguardo al diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno, si rileva, in primo luogo, che lo schema di decreto (**articolo 6, comma 6**) conferma tale diritto (per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello) in favore del lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

In materia, non vengono invece confermate le norme di cui all'art. 5, comma 2, e all'art. 8, comma 3, del citato [D.Lgs. n. 61 del 2000](#), e successive modificazioni (norme rientranti nelle abrogazioni di cui al successivo **articolo 46**), le quali prevedono che: il contratto individuale a tempo parziale (anche se non derivante da trasformazione) possa contemplare un diritto di precedenza, con riferimento alle attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale ed alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti; per il caso di violazione, da parte del datore di lavoro, di tale diritto di precedenza (stabilito dal contratto individuale), il lavoratore abbia "diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio".

Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire gli effetti di tale abrogazione e se, in conseguenza di essa, la violazione di un'eventuale clausola contrattuale (relativa al diritto di precedenza) sia suscettibile di determinare un diritto al risarcimento del danno, senza limitazione quantitativa;

- si introduce il diritto per il lavoratore di richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale¹⁵, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo

¹⁴ Il riferimento è sempre ai contratti collettivi rientranti nella definizione di cui all'**articolo 2, comma 2, lettera g)**, dello schema, che conferma la nozione posta dall'attuale normativa del rapporto di lavoro a tempo parziale.

¹⁵ Spettante ai sensi del Capo V del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#), e successive modificazioni.

corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento (**articolo 6, comma 7**);

- riguardo all'ipotesi di determinazione da parte del giudice delle modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, l'**articolo 8, comma 2**, dello schema fa riferimento al criterio della valutazione equitativa, mentre la corrispondente norma vigente¹⁶ fa riferimento, in primo luogo, ai criteri contemplati dal contratto collettivo¹⁷ e, in mancanza, a quello della valutazione equitativa;
- con riferimento sia all'ipotesi suddetta di determinazione giudiziale delle modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale sia all'ipotesi di determinazione giudiziale della durata della prestazione lavorativa (sempre a tempo parziale), lo schema conferma (**articolo 8, comma 2**) il diritto del lavoratore, per il periodo precedente la data della pronuncia, ad un ulteriore emolumento - in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese (ed ai relativi contributi previdenziali) - a titolo di risarcimento del danno, senza far riferimento (come invece fa la corrispondente norma vigente¹⁸) al criterio della valutazione equitativa;
- lo schema non conferma la norma di cui all'art. 2, comma 1, secondo periodo, del [D.Lgs. n. 61 del 2000](#), e successive modificazioni (norma rientrante nelle abrogazioni di cui al successivo **articolo 46**), in base alla quale il datore di lavoro (fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi¹⁹) è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

Occorrerebbe valutare se tale abrogazione comprometta il recepimento della norma europea di cui alla clausola 5 dell'allegato della [direttiva 97/81/CE](#) del Consiglio, del 15 dicembre 1997, secondo la quale i datori di lavoro, "per quanto possibile (...) dovrebbero prendere in considerazione (...) la diffusione, agli organismi esistenti rappresentanti i lavoratori, di informazioni adeguate sul lavoro a tempo parziale nell'impresa".

- lo schema non conferma la norma di cui all'[art. 3, comma 14, del D.Lgs. n. 61 del 2000](#) (norma rientrante nelle abrogazioni di cui al successivo **articolo 46**), in base alla quale i centri per l'impiego e le agenzie per il lavoro devono informare del contenuto di alcune norme relative al contratto di lavoro a tempo parziale i lavoratori interessati ad offerte in materia, prima dell'eventuale stipulazione del contratto.

¹⁶ Di cui all'[art. 8, comma 2, del D.Lgs. n. 61 del 2000](#), e successive modificazioni.

¹⁷ In merito alla nozione applicabile di contratti collettivi, cfr. *supra*, in nota.

¹⁸ Di cui all'[art. 8, comma 2, del D.Lgs. n. 61 del 2000](#), e successive modificazioni.

¹⁹ In merito alla nozione applicabile di contratti collettivi, cfr. *supra*, in nota.

In merito all'abrogazione esplicita del citato [D.Lgs. n. 61 del 2000](#) (posta dall'**articolo 46, comma 1, lettera a)**), *si rileva che occorrerebbe escludere il quinto periodo dell'art. 9, comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 61, il quale reca una novella di coordinamento al testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, di cui al D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797.*

Riguardo alle disposizioni di rinvio per il pubblico impiego, di cui all'**articolo 10** dello schema, esse sono sostanzialmente identiche a quelle già stabilite dall'[art. 10 del citato D.Lgs. n. 61 del 2000](#), a parte l'introduzione dell'esclusione dell'applicazione delle norme (inerenti a ipotesi di mancata specifica regolamentazione da parte dei contratti collettivi) di cui ai **commi 5 e 10** del precedente **articolo 4**. *Potrebbe essere ritenuto opportuno confermare esplicitamente che l'esclusione dell'applicazione riguarda - oltre che le norme di cui all'**articolo 8** dello schema - anche la connessa norma di cui all'**articolo 3, comma 1** (sulla redazione per iscritto del contratto a tempo parziale ai fini della prova).*

Contratto di lavoro intermittente (o a chiamata)

Gli **articoli da 11 a 16** riguardano il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata).

Si ricorda che mediante tale contratto - il quale può essere a tempo indeterminato o a termine - un lavoratore "si pone a disposizione" di un datore di lavoro, per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente.

Rispetto all'attuale disciplina dell'istituto, stabilita dagli artt. da 33 a 40 del [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), e successive modificazioni, emergono le seguenti differenze:

- in base alla formulazione di cui all'**articolo 12, comma 1**, dello schema, *sembrerebbe* che si subordini (ferma restando l'autonoma ipotesi di cui al successivo **comma 2**²⁰) alle determinazioni dei contratti collettivi (stipulati dalle associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale) anche l'ammissibilità dell'ipotesi di contratto intermittente relativo a periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, mentre l'attuale disciplina consente in via diretta quest'ipotesi di contratto intermittente; *occorrerebbe, in ogni caso, una formulazione più chiara in merito, anche perché, per presumibile errore materiale, i "periodi predeterminati" vengono riferiti alla stipulazione del contratto, anziché alle prestazioni del lavoratore;*
- il divieto di ricorso al lavoro intermittente nelle fattispecie di cui all'**articolo 12, comma 4, lettera b)**, dello schema (sussistenza di licenziamenti collettivi o di trattamenti di integrazione salariale) viene

²⁰ Il quale ultimo corrisponde, in termini identici, all'[art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 276 del 2003](#), e successive modificazioni.

posto in termini tassativi, mentre la corrispondente norma vigente²¹ fa salva l'ipotesi di una diversa previsione da parte degli accordi sindacali;

- in merito all'ipotesi di rifiuto ingiustificato, da parte del lavoratore, rispetto all'obbligo, contrattualmente assunto, di "rispondere alla chiamata" del datore di lavoro, si conferma (**articolo 14, comma 5**) che esso può costituire un motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, ma non si fa riferimento (come invece prevede la corrispondente norma vigente²²) anche ad un "congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro".

Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire gli effetti di tale modifica, in quanto, in assenza di una norma specifica, si potrebbero anche ritenere applicabili i principi generali sul risarcimento del danno derivante da inadempimento contrattuale (senza più la limitazione alle misure fissate dal contratto collettivo o, in mancanza, dal contratto individuale);

- il criterio di computo - confermato dall'**articolo 16** dello schema - dei lavoratori intermittenti nell'organico dell'impresa è esteso alle ipotesi in cui il computo rilevi per l'applicazione di una disciplina di fonte contrattuale (mentre la corrispondente norma vigente²³ fa riferimento solo all'applicazione delle "normative di legge").

*Sotto il profilo formale, nell'**articolo 13, comma 1, lettera d)**, dello schema, la locuzione "delle modalità di rilevazione" dovrebbe essere sostituita con la locuzione "modalità di rilevazione".*

Contratto di lavoro a tempo determinato

Gli **articoli da 17 a 27** riguardano il contratto di lavoro dipendente a tempo determinato.

Rispetto all'attuale disciplina dell'istituto, stabilita dal [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), emergono le seguenti differenze:

- in merito all'ipotesi di un ulteriore contratto a termine, in deroga al limite complessivo di durata di 36 mesi, si prevede (**articolo 17, comma 3**, dello schema) che esso abbia una durata non superiore a 12 mesi, mentre la norma vigente²⁴ demanda ad avvisi comuni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la determinazione della durata massima dell'ulteriore contratto;
- il divieto di stipulazione di un contratto a termine nella fattispecie di cui all'**articolo 18, comma 1, lettera b)**, dello schema (sussistenza di

²¹ Di cui all'[art. 34, comma 3, lettera b\)](#), del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#), e successive modificazioni.

²² Di cui all'[art. 36, comma 6](#), del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#), e successive modificazioni.

²³ Di cui all'[art. 39 del D.Lgs. n. 276 del 2003](#), e successive modificazioni.

²⁴ Di cui all'art. 5, comma 4-bis, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#), e successive modificazioni.

licenziamenti collettivi) viene posto in termini tassativi, mentre la corrispondente norma vigente²⁵ fa salva l'ipotesi di una diversa previsione da parte degli accordi sindacali;

- il divieto di stipulazione di un contratto a termine nelle fattispecie di cui all'**articolo 18, comma 1, lettera c)** (sussistenza di trattamenti di integrazione salariale) - posto in termini identici a quelli della corrispondente norma vigente²⁶ - è esteso - in base alla norma di abrogazione di cui al successivo **articolo 46, comma 1, lettera d)** - per il personale delle società di gestione aeroportuale e delle società da queste derivate e per il personale, anche navigante, dei vettori aerei e delle società da questi derivate (settori, in base alla norma di interpretazione autentica²⁷ oggetto di abrogazione, esclusi dall'ambito del divieto in esame);
- riguardo alla disciplina delle proroghe, confermata dall'**articolo 19, comma 1**, dello schema, si specifica che, qualora il complesso dei contratti a termine tra datore di lavoro e lavoratore sia interessato da un numero di proroghe superiore a cinque, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla data della sesta proroga (tale profilo non è esplicitamente disciplinato dalla normativa vigente²⁸);
- si abroga la norma che esclude la possibilità di stipulazione di un successivo contratto a termine senza soluzione di continuità con il precedente (in tal caso, secondo la norma vigente²⁹, ora rientrante nelle abrogazioni di cui al successivo **articolo 46**, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di decorrenza del primo contratto);
- ai fini dell'applicazione delle norme di deroga (confermate dall'**articolo 19, comma 3**, e dall'**articolo 21, comma 2, lettera b)**, dello schema), relative ai contratti a termine stipulati da parte di imprese *start up* innovative, si sopprime la condizione che il contratto abbia una durata minima di sei mesi (condizione posta dall'art. 28, comma 3, del [D.L. 18 ottobre 2012, n. 179](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 17 dicembre 2012, n. 221](#), e che rientra nelle abrogazioni di cui al successivo **articolo 46, comma 1, lettera e)**);
- in merito al limite percentuale, per ogni datore di lavoro, dei contratti a termine (confermato dall'**articolo 21** dello schema³⁰), si prevede la possibilità di diverse determinazioni (oltre che da parte dei contratti collettivi nazionali) anche da parte dei contratti collettivi aziendali o

²⁵ Di cui all'art. 3, comma 1, lettera *b)*, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#).

²⁶ Di cui all'art. 3, comma 1, lettera *c)*, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#).

²⁷ Di cui all'art. 3-bis del [D.L. 11 giugno 2002, n. 108](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 31 luglio 2002, n. 172](#), e successive modificazioni.

²⁸ Di cui all'[art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 368 del 2001](#), e successive modificazioni.

²⁹ Di cui all'art. 5, comma 4, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#).

³⁰ Per la normativa vigente in materia, cfr. l'art. 1, comma 1, e l'[art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368 del 2001](#), e successive modificazioni.

territoriali (sempre se stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) e si specifica che, qualora il datore di lavoro abbia iniziato l'attività nel corso dell'anno solare, la base di calcolo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione (del lavoratore a termine); si definiscono, inoltre, i criteri di arrotondamento (arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5).

Lo schema conferma (**commi 4 e 5 dell'articolo 21**) le attuali norme sanzionatorie per la violazione dei limiti in oggetto³¹, specificando che essa non comporta la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato.

In merito alle deroghe ai limiti in oggetto, il **comma 3 dell'articolo 21** dello schema estende l'esclusione (dall'ambito di applicazione dei limiti) ai contratti a termine relativi ad attività di insegnamento presso università, pubbliche o private, ovvero ad attività di insegnamento presso enti di ricerca, pubblici o privati³², nonché ai contratti a termine stipulati da istituti della cultura di appartenenza statale ovvero da enti, sia pubblici sia - qualora derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici - privati, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo - ad esclusione delle fondazioni lirico-sinfoniche³³ - per soddisfare esigenze temporanee, legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

Lo schema (**articolo 46, comma 1, lettera c), e comma 2**) abroga, con effetto dopo diciotto mesi dall'entrata in vigore del presente provvedimento, le norme speciali sui limiti quantitativi previste dall'[art. 2 del D.Lgs. n. 368 del 2001](#), e successive modificazioni, per i settori del trasporto aereo, dei servizi aeroportuali e delle poste;

- per l'impugnazione giudiziale del carattere a tempo determinato del contratto di lavoro, lo schema (**articolo 26, comma 1**) eleva il termine (stabilito a pena di decadenza e decorrente dalla cessazione temporale del contratto) da 60 a 120 giorni;
- le norme (di cui all'**articolo 27** dello schema) sulle esclusioni dall'ambito della disciplina generale sul contratto a termine non confermano l'esclusione per i rapporti di lavoro con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli (esclusione prevista dall'[art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 368 del 2001](#), ora abrogato dal successivo **articolo 46**).

³¹ Le norme sanzionatorie vigenti sono poste dall'art. 5, commi 4-*septies* e 4-*octies*, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#).

³² Per l'attuale formulazione dell'esclusione per tali datori di lavoro, cfr. l'art. 10, comma 5-*bis*, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#).

³³ Riguardo alle fondazioni lirico-sinfoniche, cfr. anche la parte della presente scheda relativa all'**articolo 27** dello schema.

*Riguardo alle altre esclusioni, che sono conformi alle norme vigenti³⁴, occorrerebbe forse valutare se sia opportuno, in alcune fattispecie, far salva l'applicazione di alcune norme di carattere generale - come il principio di non discriminazione, di cui all'**articolo 23** dello schema, principio, peraltro, che la norma vigente³⁵ (sul punto, non ripresa dallo schema) richiama per i dirigenti -.*

*Occorrerebbe, inoltre, specificare se e in quali termini restino valide le deroghe relative al personale delle fondazioni lirico-sinfoniche, deroghe previste dall'[art. 11, comma 4, del D.Lgs. n. 368 del 2001](#) (ora oggetto di abrogazione da parte dell'**articolo 46** dello schema) e dall'[art. 3, comma 6, del D.L. 30 aprile 2010, n. 64](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 29 giugno 2010, n. 100](#), e dall'[art. 40, comma 1-bis, del D.L. 21 giugno 2013, n. 69](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 9 agosto 2013, n. 98](#) (queste ultime due norme fanno, peraltro, riferimento testuale al [D.Lgs. n. 368 del 2001](#), ora oggetto di abrogazione da parte dell'**articolo 46**).*

Per i contratti a termine presso pubbliche amministrazioni, il **comma 3** dell'**articolo 27** dello schema richiama l'[art. 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni, il quale, a sua volta, prevede l'applicazione della disciplina generale valida per il settore privato, con alcune deroghe e peculiarità;

- lo schema non conferma la norma di cui all'[art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 368 del 2001](#) (ora abrogata dal successivo **articolo 46**), secondo la quale i contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato, relativamente ai "posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori".

Occorrerebbe valutare se tale abrogazione comprometta il recepimento della norma europea di cui alla clausola 6 dell'allegato della [direttiva 1999/70/CE](#) del Consiglio, del 28 giugno 1999, secondo la quale i "datori di lavoro informano i lavoratori a tempo determinato dei posti vacanti che si rendano disponibili nell'impresa o stabilimento, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori" (la norma europea specifica altresì che tali informazioni possono essere fornite sotto forma di annuncio pubblico, in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento).

Somministrazione di lavoro

Gli **articoli da 28 a 38** concernono la somministrazione di lavoro.

³⁴ Cfr. l'art. 10, commi da 1 a 4-ter, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#), e successive modificazioni.

³⁵ Di cui all'art. 10, comma 4, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#), e successive modificazioni.

Si ricorda che tale istituto presenta uno schema trilaterale, che si fonda su due diversi contratti: il contratto di somministrazione di lavoro, stipulato tra l'agenzia somministratrice e il soggetto utilizzatore, con cui la prima pone uno o più soggetti a disposizione del secondo, il quale usufruisce della loro prestazione lavorativa; il contratto (a tempo determinato o indeterminato) tra l'agenzia somministratrice ed il prestatore di lavoro, con il quale quest'ultimo è a disposizione della medesima, ai fini dell'assegnazione presso soggetti utilizzatori. Rispetto all'attuale disciplina dell'istituto, stabilita dall'art. 18, commi 3 e 3-*bis*, e dagli artt. da 20 a 28 del [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), e successive modificazioni, emergono le seguenti differenze:

- in merito all'ammissibilità del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (stipulato, come detto, tra l'agenzia somministratrice e il soggetto utilizzatore), si sopprime, da un lato, la limitazione alle fattispecie di cui all'art. 20, commi 3 e 5-*bis*, del citato [D.Lgs. n. 276 del 2003](#), e successive modificazioni, e si introduce, dall'altro, (**articolo 29, comma 1**) un limite quantitativo (pari al 10 per cento del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore, secondo i criteri temporali e di arrotondamento ivi posti); sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Riguardo a quest'ultimo profilo, si ricorda che la citata norma vigente sulle fattispecie di ammissibilità consente la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato anche in tutti i casi contemplati dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali, conclusi dalle suddette organizzazioni³⁶;
- il divieto di ricorso (da parte di un utilizzatore) alla somministrazione di lavoro nelle fattispecie di cui all'**articolo 30, comma 1, lettere b) e c)**, dello schema (sussistenza di licenziamenti collettivi o di trattamenti di integrazione salariale) viene posto in termini tassativi, mentre la corrispondente norma vigente³⁷ fa salva l'ipotesi di una diversa previsione da parte degli accordi sindacali;
- lo schema non conferma la norma di cui all'art. 22, comma 3, terzo periodo, del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#) (norma rientrante nelle abrogazioni di cui al successivo **articolo 46**), secondo la quale l'indennità di disponibilità (spettante al lavoratore, assunto a tempo indeterminato da un soggetto somministratore, per i periodi di mancato utilizzo) è "proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore". *Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire gli effetti di tale abrogazione*;
- si esclude (**articolo 32, comma 2**) dall'ambito di applicazione del limite generale di durata (per i contratti di lavoro a termine), pari a 36 mesi, il contratto a tempo determinato tra somministratore e lavoratore (mentre il

³⁶ Cfr. la lettera i) del citato [art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 276 del 2003](#), e successive modificazioni.

³⁷ Di cui all'art. 20, comma 5, lettera b), del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#), e successive modificazioni.

limite si applica alle missioni a tempo determinato presso l'utilizzatore, secondo la norma confermata dal precedente **articolo 17**);

- si esclude (**articolo 32, comma 2** citato) dall'ambito di applicazione dei limiti numerici (di cui al precedente **articolo 21**) per i contratti di lavoro a termine quelli tra somministratore e lavoratore;
- lo schema non conferma la norma di cui all'[art. 23, comma 5, del D.Lgs. n. 276 del 2003](#) (norma rientrante nelle abrogazioni di cui al successivo **articolo 46**), in base alla quale il contratto di somministrazione può prevedere che gli obblighi di informazione, formazione ed addestramento a carico del somministratore e rilevanti ai fini della sicurezza sul lavoro - obblighi confermati dall'**articolo 33, comma 4**, dello schema - siano adempiuti dall'utilizzatore (anziché dal somministratore). Si ricorda che restano, in ogni caso, valide le norme sugli obblighi a carico degli utilizzatori, esplicitamente poste dalla disciplina generale in materia di sicurezza sul lavoro (di cui al [D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81](#));
- lo schema non conferma la norma di cui all'art. 23, comma 7-bis, del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#) (norma rientrante nelle abrogazioni di cui al successivo **articolo 46**), in base alla quale i "lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato" (tali informazioni - sempre secondo la norma citata - "possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera"). Si ricorda che, nella disciplina vigente, l'inadempimento di tale obbligo è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250 (ai sensi dell'art. 18, comma 3-bis, del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#), norma anch'essa rientrante nelle abrogazioni di cui all'**articolo 46**).

Occorrerebbe valutare i profili di compatibilità con l'ordinamento europeo di tali modifiche, tenuto conto che la citata norma di cui all'art. 23, comma 7-bis, del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#) corrisponde, in termini sostanzialmente identici, alla norma europea di cui all'art. 6, paragrafo 1, della [direttiva 2008/104/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008;

- lo schema non conferma la norma di cui all'art. 23, comma 9-bis, del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#) (norma rientrante nelle abrogazioni di cui al successivo **articolo 46**), in base alla quale resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire, per i servizi resi a quest'ultimo, un "compenso ragionevole" (in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore), con riferimento all'ipotesi in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore. *Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se, in conseguenza dell'abrogazione, tali patti siano*

*nulli in base alla norma (conforme alla disciplina vigente) di cui all'**articolo 33, comma 8**, dello schema;*

- lo schema non conferma la norma sanzionatoria di cui all'[art. 28 del D.Lgs. n. 276 del 2003](#) (norma rientrante nelle abrogazioni di cui al successivo **articolo 46**), la quale commina, a carico del somministratore e dell'utilizzatore, per l'ipotesi di somministrazione di lavoro posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo (applicato al lavoratore), un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Riguardo alle pubbliche amministrazioni (in qualità di soggetti utilizzatori), l'**articolo 29, comma 3**, dello schema conferma l'esclusione dell'istituto della somministrazione a tempo indeterminato³⁸; inoltre, per le medesime, l'**articolo 36, comma 4**, dello schema specifica che è esclusa l'applicazione di precedenti disposizioni di chiusura, contenute nello stesso **articolo**³⁹.

Contratti di apprendistato

Gli **articoli da 39 a 45** riguardano i contratti di apprendistato.

Rispetto all'attuale disciplina, stabilita dal testo unico dell'apprendistato, di cui al [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#), emergono le seguenti differenze:

- in merito alle tre tipologie vigenti di contratto di apprendistato - per la qualifica e per il diploma professionale, professionalizzante o contratto di mestiere, di alta formazione e di ricerca -, lo schema modifica la denominazione della prima, che viene ora individuata come "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale", mentre la seconda tipologia viene indicata esclusivamente come apprendistato professionalizzante.

Si specifica, inoltre, che la prima e la terza tipologia fanno riferimento ai titoli di istruzione e formazione ed alle qualificazioni professionali contenuti nel relativo repertorio nazionale, di cui all'art. 8 del [D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13](#), definito nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni (**articolo 39, comma 3**);

- si specifica che il requisito della forma scritta del contratto di apprendistato è posto ai fini della prova (**articolo 40, comma 1**);
- si prevede che, nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, il piano formativo individuale sia predisposto dall'istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa (**articolo 40, comma 1**);

³⁸ Esclusione che, nella normativa vigente, è posta dall'art. 86, comma 9, del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#).

³⁹ Riguardo a tali disposizioni di chiusura, nella normativa vigente, cfr. l'art. 27, commi 1 e 2, del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#).

- si specifica che, nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale, costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, attestato dall'istituzione formativa di provenienza (**articolo 40, comma 3**);
- rispetto alla norma vigente⁴⁰ che subordina, per i datori di lavoro che occupino almeno 50 dipendenti, l'ammissibilità del contratto di apprendistato alla prosecuzione (a tempo indeterminato) del rapporto di lavoro (al termine del periodo di apprendistato), nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti (esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa), lo schema (**articolo 40, comma 8**) limita tale condizione alla sola stipulazione dell'apprendistato professionalizzante. Viene confermata la possibilità, in caso di mancato rispetto della suddetta percentuale, di stipulare un solo contratto di apprendistato professionalizzante

*Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se la disposizione di salvezza dei diversi limiti contemplati dai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, disposizione confermata dall'**articolo 40, comma 8**, trovi ora applicazione, nel nuovo contesto normativo, soltanto per l'apprendistato professionalizzante;*

- la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale è rimessa - da parte dell'**articolo 41, comma 3**, dello schema - alle regioni ed alle province autonome, sulla base, tuttavia, delle norme di cui ai **successivi commi** dello **stesso articolo**; in assenza di regolamentazioni regionali - come specifica il medesimo **comma 3** -, trova applicazione quella stabilita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con propri atti. La normativa vigente, pur demandando anch'essa la regolamentazione in oggetto alle regioni ed alle province autonome, fa riferimento ad un previo accordo tra lo Stato ed i suddetti enti territoriali, sancito dalla relativa Conferenza permanente, sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e pone alcuni principii e criteri direttivi in materia (stabiliti dall'art. 3, comma 2, del citato testo unico, di cui al [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#)). Si ricorda che un [Accordo](#) in materia è stato sancito dalla summenzionata Conferenza il 15 marzo 2012.

⁴⁰ Di cui all'art. 2, comma 3-bis, del citato testo unico, di cui al [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#), e successive modificazioni.

In base alla disciplina posta dal presente **articolo 41**, il datore di lavoro che intenda stipulare un contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa (a cui lo studente è iscritto), secondo lo schema, i contenuti degli obblighi formativi a carico del datore di lavoro e la durata degli stessi, definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca ed il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome (**comma 6**). Il medesimo decreto definisce i criteri generali per lo svolgimento dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che possa essere svolto in apprendistato ed i requisiti delle relative imprese. In ogni caso, la formazione esterna all'azienda (**comma 6** citato) si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per gli anni successivi.

Potrebbe essere ritenuto opportuno valutare l'eventuale esigenza di una norma transitoria, per il periodo precedente l'emanazione del decreto ministeriale.

*Si osserva, inoltre, che, riguardo alla summenzionata determinazione del numero di ore di formazione da effettuare in azienda, il successivo **articolo 44, comma 1**, fa riferimento - anziché al decreto ministeriale di cui al citato **comma 6** dell'**articolo 41** - ad un altro decreto ministeriale, da emanarsi secondo la procedura ivi contemplata. Appare opportuno un più chiaro coordinamento riguardo a tale profilo.*

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, salva diversa previsione dei contratti collettivi (**comma 7**), mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. La norma vigente⁴¹ riconosce, invece, il diritto alla retribuzione con riferimento ad almeno il 35 per cento del monte ore complessivo della formazione a carico del datore.

Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se i contratti collettivi possano prevedere una percentuale più alta rispetto a quella suddetta del 10 per cento.

Lo schema prevede altresì (**comma 4** del presente **articolo 41**) che i datori di lavoro abbiano la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati (che abbiano concluso positivamente i percorsi in oggetto), ai fini del consolidamento e dell'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e

⁴¹ Di cui all'art. 3, comma 2-ter, del testo unico di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#).

specialistiche, rilevanti anche ai fini del conseguimento di certificati di specializzazione tecnica superiore.

In materia di prosecuzione o trasformazione, si conferma poi (**comma 9 dell'articolo 41**) una norma della disciplina vigente⁴², prevedendo che, successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, sia possibile, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante e che, in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non sia superiore a quella individuata dai contratti collettivi (stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale). *Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se il riferimento sia posto anche agli accordi interconfederali, contemplati dall'articolo 40, comma 5.*

Inoltre, lo schema consente che il contratto di apprendistato sia prorogato di un anno qualora, al termine del periodo contemplato, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale (**comma 4** citato).

Sempre con riferimento al contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale, lo schema prevede (**comma 5 dell'articolo 41**) che il medesimo possa essere stipulato, da parte dei giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali (di istruzione secondaria superiore), per il conseguimento del diploma e per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore; in tale fattispecie, il contratto non può avere durata superiore a tre anni.

Quest'ultima fattispecie di contratto pone, in termini permanenti - ma con limitato riferimento alla tipologia del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale -, l'ipotesi introdotta per il triennio 2014-2016 (anche in deroga ai limiti di età stabiliti per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca) dall'art. 8-bis, comma 2, del [D.L. 12 settembre 2013, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 8 novembre 2013, n. 128](#), e successive modificazioni, [e dal relativo D.M. attuativo](#). In ogni caso, la norma transitoria summenzionata non è oggetto di abrogazione da parte del presente schema. *Potrebbe essere ritenuto opportuno un più chiaro coordinamento in materia;*

- riguardo all'apprendistato professionalizzante, lo schema specifica - rispetto alla disciplina vigente - che la qualificazione professionale al cui conseguimento è inteso il contratto è determinata dalle parti contraenti sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di

⁴² Di cui all'art. 3, comma 2-bis, del testo unico di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#).

riferimento dai sistemi di inquadramento del personale, stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (**articolo 42, comma 1**).

Si sopprime l'ipotesi (di cui all'art. 4, comma 2, del citato testo unico, di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#), e successive modificazioni) che gli accordi interconfederali o i contratti collettivi contemplino una modulazione della durata e delle modalità di erogazione della formazione anche in ragione dell'età dell'apprendista.

Analogamente, si sopprime la norma (di cui all'art. 4, comma 3, del testo unico, di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#), e successive modificazioni) in base alla quale, nell'ambito della tipologia di apprendistato in oggetto, l'offerta formativa pubblica sia disciplinata dalle regioni anche in relazione all'età dell'apprendista;

- riguardo all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, lo schema (**articolo 43, comma 1**) limita - rispetto alla disciplina vigente - il relativo ambito ai lavoratori in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore.

Il limite minimo di età per l'apprendista in oggetto viene unificato a 18 anni, mentre la norma vigente⁴³ pone un limite inferiore (pari a 17 anni) per l'ipotesi in cui il soggetto sia già in possesso di una qualifica professionale.

Si sopprimono le ipotesi⁴⁴ che la tipologia di apprendistato in esame sia adottata per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore o per lo svolgimento di un praticantato per "esperienze professionali" - mentre è confermata l'ammissibilità per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche -.

Lo schema introduce (**commi 2 e 3 dell'articolo 43**) alcune norme sulla formazione esterna all'azienda e prevede che per le ore di formazione a carico del datore di lavoro sia riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta (mentre nella disciplina vigente non si prevedono riduzioni quantitative); per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, salva diversa previsione dei contratti collettivi.

Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se i contratti collettivi possano prevedere una percentuale più alta rispetto a quella suddetta del 10 per cento.

Si demanda, inoltre, ad un decreto ministeriale (da emanarsi secondo la procedura di cui al **comma 2**) la definizione sia dello schema del

⁴³ Di cui all'art. 5, comma 1, del testo unico di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#).

⁴⁴ Di cui al citato art. 5, comma 1, del testo unico di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#).

protocollo che il datore di lavoro deve sottoscrivere, ai fini della stipulazione del contratto in esame, con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca, sia dell'entità e delle modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro sia dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro, entro il massimo di sessanta.

Potrebbe essere ritenuto opportuno valutare l'eventuale esigenza di una norma transitoria, per il periodo precedente l'emanazione del decreto ministeriale.

Lo schema conferma (**commi 4 e 5**) le norme già vigenti che demandano (per la tipologia di apprendistato in oggetto) ad altri soggetti e fonti la definizione della disciplina della formazione - fatta salva l'introduzione delle norme summenzionate -;

- in merito all'**articolo 44** dello schema, si segnala che: esso demanda ad una decreto ministeriale (da emanarsi secondo la procedura di cui al **comma 1**) la definizione degli standard formativi per tutte le tipologie di apprendistato, mentre la norma vigente⁴⁵, per l'apprendistato professionalizzante e per quello di ricerca (distinto, sul punto, da quello di alta formazione), fa riferimento a contratti o accordi collettivi nazionali (stipulabili anche a livello interconfederale) - riguardo al suddetto decreto ministeriale, cfr. altresì *supra*, *sub* l'**articolo 41, comma 6** -; individua, a seconda delle fattispecie, diversi soggetti responsabili della registrazione della formazione nel libretto formativo del cittadino;
- l'**articolo 45, comma 4**, dello schema, da un lato, estende ai soggetti con trattamento di disoccupazione anche diverso dall'indennità di mobilità la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato in deroga ad ogni limite di età e, dall'altro, limita l'ambito della deroga ai limiti anagrafici - nella normativa vigente⁴⁶ ammessa, come detto, per i titolari di indennità di mobilità - all'apprendistato professionalizzante. *Si osserva che il comma 4 in esame sembra estendere gli incentivi connessi all'assunzione di lavoratori in mobilità anche per l'ipotesi in cui l'apprendistato sia stato stipulato da un soggetto titolare di un trattamento di disoccupazione diverso dall'indennità di mobilità. Potrebbe essere ritenuta opportuna una più chiara definizione di tale profilo.*

Riguardo all'applicazione dei contratti di apprendistato nel pubblico impiego, il **comma 6 dell'articolo 45** dello schema conferma la disciplina vigente⁴⁷.

L'**articolo 45, comma 10**, dello schema fa rinvio all'esercizio della disciplina di delega sulla razionalizzazione degli incentivi all'assunzione (di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, della citata [L. n. 183 del 2014](#)) per la revisione degli incentivi (per i datori di lavoro) connessi all'apprendistato per la qualifica e il diploma

⁴⁵ Di cui all'art. 6, comma 2, del testo unico di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#).

⁴⁶ Di cui all'art. 7, comma 4, del testo unico di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#), e successive modificazioni.

⁴⁷ Di cui all'art. 7, comma 8, del testo unico di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#).

professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale ed all'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

*Nell'articolo 40, comma 7, il richiamo dell'art. 20 del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#) - articolo abrogato dal successivo **articolo 46** - dovrebbe essere sostituito con il richiamo delle corrispondenti norme dello schema in esame.*

Nell'articolo 41, comma 6, la locuzione "e del 50 per cento" dovrebbe essere sostituita con la locuzione "al 50 per cento".

*Riguardo alle norme sanzionatorie di cui all'articolo 45, comma 2, sembra opportuno chiarire se il riferimento, nel **primo periodo**, sia posto, oltre che ai contratti collettivi di cui al precedente **articolo 40, comma 5**, anche agli accordi interconfederali contemplati nel medesimo **comma 5**.*

Norme di abrogazione

In merito all'articolo 46 dello schema (articolo già più volte richiamato), occorrerebbe valutare la congruità dell'abrogazione del comma 1 dell'art. 28 del [D.L. 18 ottobre 2012, n. 179](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 17 dicembre 2012, n. 221](#), in materia di imprese start up innovative, in quanto tale comma fa riferimento anche a successivi commi (del medesimo art. 28) non oggetto di abrogazione.

*Si segnala, inoltre, che il **comma 1, lettera m)**, del suddetto **articolo 46** abroga la regolamentazione di fonte legislativa del contratto di lavoro ripartito (noto anche come job sharing), nel quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.*

Contratti di collaborazione coordinata e continuativa

Gli **articoli da 47 a 49** dello schema operano una revisione della disciplina dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Si prevede (**comma 1 dell'articolo 47**) che tali rapporti, a decorrere dal 1° gennaio 2016, siano inquadrati come rapporti di lavoro dipendente, qualora la collaborazione consista, in concreto, in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro, fatte salve le seguenti fattispecie (di cui ai **commi 2 e 3** dello stesso **articolo 47**): le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi (stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) prevedano discipline specifiche, riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; le attività prestate (nell'esercizio della relativa funzione) dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; le prestazioni di lavoro rese (ai fini della relativa attività) in favore

delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate o agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI; i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa con pubbliche amministrazioni, fino al completo riordino della disciplina dell'impiego dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni - in ogni caso, viene posto, per le stesse, un divieto di ricorso ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa a decorrere dal 1° gennaio 2017 -.

Sembra opportuno definire in termini più chiari i termini temporali di applicazione della nuova disciplina - in quanto l'articolo 47, comma 1, in conformità con il successivo articolo 48, comma 1, reca la data del 1° gennaio 2016, mentre l'articolo 49 fa riferimento alla data di entrata in vigore del decreto legislativo - nonché specificare se i contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati prima della medesima data di entrata in vigore e quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016 restino assoggettati alle precedenti norme anche dopo il 31 dicembre 2015.

L'articolo 48 prevede, per i datori di lavoro privati, la possibilità di assumere, a decorrere dal 1° gennaio 2016, con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, i soggetti già titolari (con i medesimi datori) di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto) o i soggetti titolari di partita IVA, con conseguente estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali, connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, fatti salvi gli illeciti già accertati a séguito di accessi ispettivi effettuati in data precedente l'assunzione. L'estinzione è subordinata alle condizioni poste dalle lettere a) e b) del comma 1.

Contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro

L'articolo 50 dello schema abroga la fattispecie del contratto di associazione in partecipazione (agli utili dell'impresa o di "uno o più affari"⁴⁸) con apporto di lavoro (o con apporto misto di capitale e di lavoro)⁴⁹, limitando tale istituto contrattuale all'ipotesi in cui l'apporto (dell'associato in partecipazione) sia costituito da un capitale.

Ai sensi del comma 3, sono fatti salvi i contratti già stipulati, fino alla loro cessazione. *Occorrerebbe esplicitare quale sia la data entro cui i contratti debbano essere o essere stati stipulati, ai fini dell'applicazione della suddetta norma transitoria, e se quest'ultima - considerato il termine "anche" da essa adoperato - concerne pure i contratti di associazione in cui l'apporto consista esclusivamente di lavoro.*

⁴⁸ Secondo la terminologia di cui all'[art. 2549 del codice civile](#).

⁴⁹ Riguardo alla disciplina di tale fattispecie, cfr. il citato [art. 2549 del codice civile](#) e l'[art. 1, comma 30, della L. 28 giugno 2012, n. 92](#).

Contratti di lavoro accessorio

Gli **articoli da 51 a 54** operano una revisione dell'istituto del lavoro accessorio. Si ricorda che esso riguarda prestazioni retribuite mediante buoni orari dal valore unitario prefissato, il cui importo complessivo annuo non può superare determinati limiti, relativi sia a ciascun lavoratore sia alle sole prestazioni rese dal lavoratore in favore di un singolo committente (imprenditore o professionista).

Rispetto alla disciplina vigente - posta dagli artt. 70, 72 e 73 del [D.Lgs. n. 276 del 2003](#), e successive modificazioni -, lo schema propone le seguenti modifiche:

- in merito all'ammissibilità del ricorso all'istituto in esame, lo schema eleva (**articolo 51, comma 1**) a 7.000 euro il limite annuo relativo all'importo complessivo, per ciascun lavoratore, del valore dei buoni orari - tale limite era pari, nel 2014, a 5.050 euro -.

Riguardo al valore complessivo dei buoni impiegati dal singolo committente (imprenditore o professionista), nei confronti del medesimo lavoratore, lo schema pone un limite annuo di 2.000 euro, mentre il valore per il 2014 era pari a 2.020 euro (in conseguenza degli aggiornamenti annui dell'importo di 2.000 euro, originariamente fissato dalla norma). *Occorrerebbe una più chiara formulazione in merito, tenuto anche conto del principio di delega (di cui all'art. 1, comma 7, lettera h), della [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#)) di ampliamento dell'applicazione dell'istituto del lavoro accessorio.*

Per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, lo schema (**articolo 51, comma 2**) pone a regime la norma, già operante per gli anni 2013 e 2014, che stabilisce un limite unico di 3.000 euro annui - con riferimento, cioè, sia al valore dei buoni orari percepiti dal lavoratore sia al valore complessivo dei buoni impiegati dal singolo committente (anche pubblico), nei confronti del medesimo lavoratore -. *Si osserva che, per il suddetto limite - al contrario che per i precedenti -, lo schema non prevede un meccanismo di rivalutazione annua.*

Si ricorda che tutti i limiti summenzionati sono al netto delle ritenute - in favore degli enti previdenziali - di natura assicurativa e contributiva e per i costi di gestione. Con la locuzione "anno civile", adoperata dallo schema, si conferma l'interpretazione fin qui seguita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'INPS, in base alla quale i limiti si applicano ad ogni periodo "1 gennaio-31 dicembre".

Lo schema, inoltre, introduce (**articolo 51, comma 6**) il divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o di servizi, salve specifiche ipotesi, individuate, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali. *Potrebbe essere ritenuto opportuno specificare se si intenda far riferimento, in tutto o in parte, anche ai casi in cui l'esecuzione riguardi i*

contratti rientranti nella nozione civilistica di somministrazione⁵⁰, anziché di appalto;

- riguardo alle modalità di acquisto dei *carner* di buoni orari, lo schema prevede in via esclusiva l'impiego di modalità telematiche⁵¹, ad eccezione dei committenti non imprenditori né professionisti, i quali possono continuare ad acquistarli anche presso le rivendite autorizzate (**articolo 52, comma 1**);
- la comunicazione obbligatoria, prima dell'inizio della prestazione, è effettuata, ai sensi del **comma 3 dell'articolo 52**, alla direzione territoriale del lavoro competente, mentre, nel sistema attuale del lavoro accessorio, essa è effettuata all'INPS. Il **comma 3** specifica, inoltre, che la comunicazione deve indicare il luogo della prestazione, con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi;
- riguardo alla percezione del compenso da parte del lavoratore, lo schema (**articolo 52, comma 4**) prevede che essa sia possibile (presso il concessionario del servizio) successivamente all'accREDITAMENTO dei buoni da parte del committente, mentre la norma vigente la subordina alla restituzione dei buoni da parte del lavoratore (sempre presso il concessionario). *Potrebbe essere ritenuta opportuna una più chiara formulazione in merito;*
- resta fermo l'impiego, secondo la previgente disciplina e fino al 31 dicembre 2015, dei buoni già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo (**articolo 54, comma 2**).

Il principio di delega (di cui all'art. 1, comma 7, lettera h), della [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#)) sulla rideterminazione delle aliquote previdenziali concernenti il lavoro accessorio - in relazione all'ampliamento dell'applicazione del medesimo istituto - non viene attuato; la relazione tecnica allegata allo schema di decreto rileva che tale ampliamento determina un aumento di entrate contributive.

Variazioni di mansioni

L'**articolo 55** opera una revisione della disciplina sull'attribuzione di mansioni e sulle variazioni delle stesse.

Come detto, l'attuale ordinamento⁵² prevede, con sanzione di nullità di ogni patto contrario, che: il lavoratore dipendente sia adibito alle mansioni per le quali sia stato assunto ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione; nel caso di assegnazione a mansioni di livello superiore, il dipendente abbia diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diventi definitiva - sempre che la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente e con diritto alla conservazione del posto - dopo un periodo fissato dai contratti

⁵⁰ Riguardo alla nozione di contratto di somministrazione, cfr. l'art. 1559 del [codice civile](#).

⁵¹ Queste ultime sono già operanti.

⁵² Cfr. l'[art. 2103 del codice civile](#), come novellato dall'[art. 13 della L. 20 maggio 1970, n. 300](#).

collettivi e, in ogni caso, non superiore a tre mesi⁵³. Inoltre, la giurisprudenza ha ammesso ipotesi di demansionamento (cioè, di attribuzione di mansioni inferiori) in alcuni casi, tra cui le situazioni temporanee di necessità, determinate da forza maggiore, o le esigenze di evitare il licenziamento per motivi oggettivi o il collocamento in cassa integrazione⁵⁴.

La disciplina di delega (di cui all'art. 1, comma 7, lettera e), della [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#)) prevede una revisione della disciplina delle mansioni, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale, nell'ipotesi di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale (individuati sulla base di parametri oggettivi), con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, contemplando, in ogni caso, limiti alla modifica dell'inquadramento. Tale revisione deve prevedere anche la possibilità che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a livello interconfederale o di categoria, individui ulteriori ipotesi, rispetto a quelle suddette.

Rispetto alla disciplina vigente, l'**articolo 55** dello schema propone le seguenti modifiche:

- si consente (**secondo, quarto e sesto capoverso del comma 1**) il demansionamento nelle seguenti fattispecie: 1) modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore; 2) ipotesi contemplate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; 3) accordi individuali - conclusi nelle sedi di conciliazione (previste per le controversie in materia di lavoro) ovvero dinanzi alle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro⁵⁵ - di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nelle prime due fattispecie, 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 (**quinto capoverso**).

⁵³ La disciplina di tali termini temporali è diversa per le ipotesi di passaggio alla categoria dei quadri o a quella dei dirigenti, ai sensi dell'[art. 6 della L. 13 maggio 1985, n. 190](#), e successive modificazioni. Cfr. *infra*, in merito.

⁵⁴ In merito all'eventuale demansionamento per esigenze di salute, cfr. l'art. 7 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#), e l'[art. 42, comma 1, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81](#), e successive modificazioni. Un'altra norma specifica in materia di demansionamento è posta, con riferimento agli accordi sindacali per il riassorbimento delle eccedenze, dall'[art. 4, comma 11, della L. 23 luglio 1991, n. 223](#).

⁵⁵ Commissioni di cui all'[art. 76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), e successive modificazioni.

Riguardo alla prima fattispecie, si prevede che il mutamento di mansioni sia accompagnato, ove necessario, dall'adempimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina, in ogni caso, la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni (**terzo capoverso**);

- in merito alle ipotesi di assegnazione a mansioni di livello superiore, si eleva (**settimo capoverso**) da tre mesi a sei mesi il periodo di svolgimento oltre il quale l'assegnazione diventa definitiva e si dispone che tale termine si applichi solo in mancanza di determinazione di un diverso termine da parte dei contratti collettivi, mentre la norma vigente prevede che il termine contemplato da questi ultimi non possa essere superiore a tre mesi. La novella specifica, inoltre, che i sei mesi devono essere continuativi - in merito, nell'attuale disciplina, con riferimento al termine di tre mesi, si sono registrate varie interpretazioni, anche da parte della giurisprudenza - e che si fa riferimento esclusivamente ai contratti collettivi (anche aziendali) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In base alla novella, la natura definitiva dell'assegnazione non è riconosciuta qualora l'assegnazione medesima abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio; sul punto, la norma vigente adopera la formulazione, parzialmente diversa, di "sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto".

La novella prevede altresì che (riguardo alla natura definitiva dell'assegnazione a mansioni superiori) sia in ogni caso fatta salva la diversa volontà del lavoratore. Tenuto conto del principio di nullità dei patti contrari, confermato dal **nono capoverso** del presente **articolo 55, comma 1**, *sembrerebbe opportuno definire in termini più chiari le forme ed i termini temporali di espressione della diversa volontà summenzionata.*

Il **comma 2** dell'**articolo 55** abroga i termini temporali specifici, previsti per il passaggio alla categoria dei quadri o a quella dei dirigenti, ai fini della determinazione della natura definitiva dell'assegnazione a mansioni superiori (tale periodo, nella normativa vigente, è pari a 3 mesi o a quello superiore stabilito dai contratti collettivi).

Potrebbe essere ritenuto opportuno valutare se la novella relativa alla disciplina dell'attribuzione di mansioni superiori rientri nell'ambito della normativa di delega, la quale sembra far riferimento, per le modifiche dell'attuale disciplina sulle variazioni di mansioni, alle ipotesi di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale (individuati sulla base di parametri oggettivi) ed alle fattispecie contemplate dalla contrattazione collettiva (anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a livello interconfederale o di categoria).

Si rileva che le novelle sulle variazioni di mansioni non appaiono riguardare i dipendenti pubblici, per i quali la disciplina in materia di mansioni è posta dall'[art. 52 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni.

Copertura finanziaria e clausola di salvaguardia

L'**articolo 56** provvede alla copertura finanziaria degli oneri derivanti dai precedenti **articoli da 47 a 50**, impiegando parte delle risorse del fondo istituito precipuamente per l'esercizio delle deleghe di cui alla citata [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#) (fondo di cui all'art. 1, comma 107, della [L. 23 dicembre 2014, n. 190](#)) e del fondo sociale per occupazione e formazione.

Gli oneri finanziari in esame derivano da una maggiore applicazione - conseguente agli articoli summenzionati - dello sgravio contributivo (di cui ai commi 118 e seguenti dell'[art. 1 della L. 23 dicembre 2014, n. 190](#)) concernente i contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati entro il 31 dicembre 2015.

Si pongono, inoltre, le clausole di monitoraggio e salvaguardia finanziari; in merito, il **comma 2** prevede - in caso di scostamenti rispetto alle stime - l'introduzione, con decreto ministeriale, di un contributo aggiuntivo di solidarietà in favore delle gestioni previdenziali ed a carico dei datori di lavoro del settore privato e dei lavoratori autonomi.

Data di entrata in vigore

L'**articolo 57** specifica - in conformità alla norma posta nella disciplina di delega⁵⁶ - che il presente provvedimento entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

⁵⁶ Norma di cui all'art. 1, comma 15, della [L. 10 dicembre 2014, n. 183](#).

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XVII LEGISLATURA —————

N. 158

ATTO DEL GOVERNO

SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE

Schema di decreto legislativo recante testo organico
delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina
delle mansioni

(Parere si sensi dell'articolo 1, commi 7 e 11, della legge 10 dicembre 2014, n. 183)

(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 9 aprile 2015)



*Il Ministro
per le riforme costituzionali
e i rapporti con il Parlamento*

DRPI/XVII/D100/15

Roma, 9 aprile 2015

Sen.
Pietro Grasso
Presidente del
Senato della Repubblica
R O M A

Conc. Presidenti,
trasmetto, al fine dell'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari, lo schema di decreto legislativo recante "Testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri il 20 febbraio 2015.

In considerazione della particolare importanza attribuita dal Governo al provvedimento, Le segnalo l'urgenza dell'esame da parte delle competenti Commissioni parlamentari pur se privo del parere della Conferenza Stato-Regioni, che mi riservo di trasmettere non appena sarà acquisito.

Un cord saluto

Maria Elena Boschi

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente schema di decreto legislativo, che si compone di cinque titoli, suddivisi in dieci capi e 57 articoli, contiene disposizioni volte ad attuare i criteri di delega di cui all'articolo 1, comma 7, lettere a), b), d), e), h) e i), della legge n. 183 del 2014, i quali, rispettivamente, delegano il Governo a:

- individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;
- promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;
- rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;
- prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati;
- abrogare tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.
- rivedere la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale, ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera.

La prima parte dello schema di decreto legislativo (titolo I) è dedicata al lavoro subordinato.

In coerenza con i criteri di delega e conformemente alle indicazioni dell'Unione europea e della normativa nazionale (cfr. articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368), lo schema di decreto legislativo si apre, al capo I, con la disposizione secondo la quale «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro» (art. 1).

Nei capi successivi (II, III, IV, V e VI), articoli da 2 a 46, lo schema reca, innanzi tutto, una disciplina organica delle tipologie contrattuali subordinate cd. «atipiche», raccogliendo in un unico testo disposizioni attualmente contenute in più testi normativi, fra cui, principalmente, il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sul contratto a tempo parziale, il decreto legislativo n. 368 del 2001 sul contratto a tempo determinato, il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che disciplina la somministrazione di lavoro, il lavoro intermittente e il lavoro ripartito, e il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sull'apprendistato.

Questa parte dell'intervento è tesa principalmente a semplificare l'assetto normativo: sia attraverso la sistemazione dei testi, compresa, ove necessario, una loro parziale riscrittura; sia attraverso modifiche normative «mirate» a dirimere contrasti interpretativi - ciò che, di norma, è avvenuto aderendo agli orientamenti interpretativi prevalenti -, espungere disposizioni inutili e abrogare istituti scarsamente diffusi (come il «lavoro ripartito»).



Nella seconda parte (titolo II) lo schema interviene in materia di collaborazioni coordinate e continuative e di lavoro autonomo, al fine di estendere le tutele del lavoro subordinato ad alcuni tipi di collaborazione, morfologicamente contigue al lavoro subordinato, e di sopprimere l'istituto del lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, sovente abusati a fini elusivi.

Al capo I del titolo II (artt. 47 e ss.) è previsto, dunque, innanzi tutto, che a far data dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento al tempo e al luogo di lavoro.

Dal novero di tali rapporti sono esclusi alcuni particolari tipi di collaborazione, vuoi per esigenze legate al settore produttivo cui ineriscono, vuoi per ragioni soggettive.

A far data dal momento in cui si concluderà il processo di riordino della disciplina dei contratti flessibili l'estensione delle tutele del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni che presentino i connotati di cui all'articolo 47, comma 1, è destinata a valere anche per le collaborazioni che vedono parte la pubblica amministrazione, alla quale, comunque, a far data dall'1 gennaio 2017, la stipula di tali collaborazioni è vietata.

Sempre con l'intento di espandere le tutele del lavoro subordinato, lo schema prevede un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa. Se il rapporto di collaborazione o di lavoro autonomo viene trasformato in un rapporto di lavoro subordinato, e il lavoratore rinuncia a far valere pretese pregresse, il datore di lavoro va esente dalla responsabilità per gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali eventualmente connessi alla fase pregressa del rapporto, purché mantenga in forza il lavoratore per almeno un anno, senza licenziarlo ingiustificatamente.

Rientra nel quadro della promozione del lavoro subordinato anche l'abrogazione delle disposizioni sul lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, contenuta nel capo II del titolo II (artt. 49 e ss.), che, come già anticipato, costituiscono «tipi» contrattuali sovente abusati, per acquisire sotto mentite spoglie prestazioni di lavoro subordinato. Al fine di evitare gli effetti traumatici connessi ad un'abrogazione ad effetto immediato, lo schema prevede, però, che i contratti di lavoro a progetto in essere alla data di entrata in vigore del decreto mantengano la loro efficacia e che le associazioni in partecipazione in corso alla data di entrata in vigore del decreto proseguano fino a cessazione.

Al capo I, del titolo III (artt. 51 e ss.), lo schema, ancora, amplia moderatamente la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio, aumentando l'ammontare massimo che il lavoratore può guadagnare annualmente con il lavoro accessorio, fermi restando limiti di importo annuo entro i quali il committente imprenditore o libero professionista può acquisire prestazioni dal singolo lavoratore.

Lo schema, inoltre, detta misure volte a favorire la tracciabilità dei cd. *voucher* ed evitare, così, il loro uso improprio.

Al capo I del titolo IV (art. 55), ancora, lo schema interviene sulla disciplina delle mansioni al fine di garantirne una maggiore flessibilità, sia nell'interesse dell'impresa che nell'interesse del lavoratore.

Ciò nel solco di norme vigenti, tra le quali si ricorda l'articolo 4, comma 11, della legge 23 luglio 1991, n. 223, che prevede che negli accordi sindacali di mobilità può essere convenuta l'assegnazione al lavoratore di mansioni diverse da quelle svolte. E in conformità alle indicazioni della giurisprudenza di legittimità, tra cui si richiama quella che ammette la legittimità dei patti di demansionamento quando ciò sia funzionale alla conservazione del posto di lavoro in caso di riorganizzazione aziendale o di sopravvenuta invalidità.



Al titolo V sono dettate la clausola di copertura finanziaria e di salvaguardia (art. 56) e la clausola di entrata in vigore (art. 57).

Rimandando all'esame del testo la verifica dei risultati del tentativo di semplificazione, si segnalano, quanto ai contenuti, le seguenti, principali novità.

Lavoro a tempo parziale

La disciplina del *part-time* è contenuta nel capo II del titolo I, agli articoli da 2 a 10, che riproduce sostanzialmente quanto disposto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, il quale, conseguentemente, viene abrogato.

Quanto alle novità, lo schema prevede che, pur in assenza di una disciplina collettiva autorizzatoria, nel rapporto di lavoro *part-time* orizzontale il datore di lavoro possa chiedere al lavoratore di prestare lavoro supplementare (il lavoro prestato in più rispetto a quello concordato), seppur in misura non superiore al 15 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate e retribuendo tali ore con una maggiorazione onnicomprensiva del 15 per cento.

E prevede, ancora, che, pur in assenza di una disciplina collettiva autorizzatoria, le parti del rapporto possano pattuire per iscritto in «sede protetta», avanti alle Commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003, clausole flessibili (le clausole che consentono la modifica della collocazione oraria della prestazione) e clausole elastiche (le clausole che, nel *part-time* verticale o misto, consentono la variazione in aumento dell'orario), con diritto del lavoratore ad una maggiorazione onnicomprensiva della retribuzione pari al 15 per cento per le ore di cui è variata la collocazione o prestate in aumento.

Lo schema, ancora, estende il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in *part-time*, già prevista per il lavoratore affetto da patologie oncologiche, ai lavoratori affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti. E prevede che anche i familiari delle persone affette da tali patologie – così come avviene oggi per i familiari dei lavoratori affetti da patologie oncologiche - abbiano un titolo di priorità nelle trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo pieno in *part time*.

Da ultimo, lo schema introduce la previsione in base alla quale il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in *part time* per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Resta da precisare, con riguardo all'articolo 10 (Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche), che atteso il contenuto non innovativo della disposizione, mantengono la loro efficacia in materia le previsioni dei contratti collettivi ad oggi vigenti.

Lavoro intermittente

La disciplina del lavoro intermittente è contenuta nella sezione II del capo II del titolo I, agli articoli da 11 a 16, e non è stata modificata.

Lavoro a tempo determinato

La disciplina del contratto a tempo determinato è contenuta al capo III del titolo I, agli articoli da 17 a 27.

Considerato che l'impianto del rapporto a tempo determinato è già stato profondamente modificato con il decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, il presente intervento normativo è diretto principalmente a semplificarne la disciplina e precisarne il significato, oltre che a riportare al suo interno la disciplina del rapporto a tempo determinato nelle *start up*, oggi contenuta nel decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con legge 17 dicembre 2012, n. 221, e la disciplina sull'impugnazione del contratto di lavoro a termine illegittimo e le relative conseguenze sanzionatorie, oggi contenuta nella legge 4 novembre 2010, n. 183.



Per motivi di semplificazione, è stata assorbita nella fattispecie di illegittima apposizione del termine per mancato rispetto degli intervalli di dieci e venti giorni, che devono intercorrere tra un contratto a termine e l'altro, anche la fattispecie delle assunzioni successive, effettuate, cioè, senza soluzione di continuità.

Viene chiarito, poi, che il datore di lavoro non può ricevere da lavoratori a tempo determinato più del 20 per cento delle prestazioni lavorative che gli necessitano, con la precisazione che ai fini del computo, gli eventuali decimali superiori a 0,5 consentono l'arrotondamento all'unità superiore; e che nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite del 20 per cento si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Viene chiarito, inoltre, che la violazione del limite percentuale del 20 per cento non determina la trasformazione dei rapporti a tempo determinato stipulati in violazione del limite in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ma solo l'applicazione di una sanzione amministrativa.

Lo schema, ancora, innovando rispetto al precedente regime, prevede che le attività stagionali – cui la disciplina del contratto a tempo determinato riserva trattamenti particolari, come l'esenzione dalla percentuale del 20 per cento - siano individuate, oltre che dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali anziché, come avviene attualmente, con decreto del Presidente della Repubblica.

Considerate, poi, le particolari esigenze del settore, lo schema dispone che non siano soggetti al generale limite del 20 per cento anche i contratti a tempo determinato stipulati tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni lirico-sinfoniche, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

Somministrazione di lavoro

La disciplina della somministrazione di lavoro è contenuta nel capo IV del titolo I, agli articoli da 28 a 38, e riproduce, in buona parte, quanto disposto dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Lo schema accorpa, altresì, la disciplina dell'impugnazione del rapporto di somministrazione irregolare e delle relative conseguenze sanzionatorie, oggi contenuta nella legge 4 novembre 2010, n. 183; nonché le disposizioni sanzionatorie per la violazione di specifici obblighi relativi ai rapporti di lavoro in somministrazione, oggi dettate all'articolo 18, comma 3 e 3-bis, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

La principale novità introdotta dallo schema di decreto consiste nella eliminazione delle «causali» che consentono la stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (*c.d. staff leasing*) e nell'introduzione di limiti percentuali di utilizzo.

Il datore di lavoro può acquisire prestazioni lavorative in somministrazione a tempo indeterminato in misura non superiore al 10 per cento delle prestazioni lavorative a tempo indeterminato di cui si vale. Anche in questo caso, ai fini del computo, gli eventuali decimali superiori a 0,5 consentono l'arrotondamento all'unità superiore.

Resta, poi, confermata la non applicabilità della somministrazione a tempo indeterminato alle pubbliche amministrazioni, già prevista dall'articolo 86, comma 9, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Lo schema, inoltre, risolvendo alcune questioni interpretative, chiarisce:

- che, nel caso di somministrazione irregolare – quando, cioè, la somministrazione avvenga al di fuori dei limiti consentiti (ad esempio, il limite percentuale) –, il lavoratore che intende ottenere la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato con l'utilizzatore ha l'onere di impugnare il contratto di somministrazione entro 60 giorni «dalla data in cui .. ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore»;
- che, nel caso in cui il giudice accerti la ricorrenza di un'ipotesi di somministrazione irregolare, trovano applicazione le conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 32, comma 5, del decreto



legislativo n. 183 del 2010, vale a dire la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore e la condanna dell'utilizzatore a pagare al lavoratore, a titolo di risarcimento del danno, un indennizzo di ammontare compreso tra 2,5 e 12 mensilità;

- che nel caso di somministrazione irregolare la regola secondo la quale tutti i pagamenti e gli atti «compiuti» dal somministratore nella costituzione e gestione del rapporto si considerano compiuti dall'utilizzatore vale anche per gli atti «ricevuti» dal somministratore.

Da ultimo, lo schema abroga la fattispecie di «somministrazione fraudolenta», dai contenuti prescrittivi incerti e sostanzialmente sconosciuta alla pratica.

Apprendistato

Lo schema disciplina il contratto di apprendistato al capo V del titolo I, agli articoli da 39 a 45, riproducendo in buona parte le disposizioni del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, («Testo unico dell'apprendistato»), il cui contenuto, per quanto possibile, è stato semplificato e riordinato.

Lo schema apporta alcune modifiche alla disciplina dell'«apprendistato per la qualifica ed il diploma» ed all'«apprendistato di alta formazione e ricerca», lasciando inalterata la regolazione dell'apprendistato cd. «professionalizzante e di mestiere», che si limita a ridenominare «apprendistato professionalizzante»

Con la revisione della disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma – che ora assume la nuova denominazione di «apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale» – nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, si pongono le basi di un «sistema duale», in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa. Si intende, inoltre, rivitalizzare le predette due tipologie di apprendistato, che finora non hanno trovato un adeguato apprezzamento dal sistema delle imprese.

Ciò posto, la disciplina del capo V persegue principalmente i seguenti obiettivi:

- a) aumentare gli strumenti disponibili a contrastare la disoccupazione giovanile;
- b) ridurre, attraverso una più estesa metodologia di apprendimento in contesto lavorativo, quel distacco tra scuola e lavoro che vede il nostro Paese particolarmente esposto nelle statistiche europee;
- c) rafforzare le competenze tecnico-professionali, di significativa rilevanza per l'economia italiana, creando percorsi tesi al conseguimento di titoli che dall'uscita delle medie inferiori possano portare fino alla formazione terziaria;
- d) introdurre una metodologia di apprendimento *on the job* utile a contrastare la dispersione scolastica e formativa.

I predetti obiettivi vengono perseguiti attraverso le seguenti innovazioni:

- 1) per le due tipologie dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca vengono definiti, con modalità stabili e formalizzate, i processi di cooperazione tra l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto e il datore di lavoro, attraverso la previsione della stipula di un apposito protocollo;
- 2) sempre con riferimento alle predette tipologie di apprendistato, al fine di semplificare significativamente le incombenze del datore di lavoro nell'esercizio della funzione formativa e di definire procedure e criteri che rendano uniforme su tutto il territorio nazionale le modalità di svolgimento della formazione, viene previsto, da un canto, che con appositi decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (uno per ciascuna delle due tipologie in esame), di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentita la Conferenza Stato-regioni, sia definito lo schema del predetto protocollo e siano stabilite l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro; dall'altro, che la formazione esterna all'azienda si



svolga presso l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e che la medesima formazione debba essere contenuta entro determinate percentuali dell'orario ordinamentale della predetta istituzione;

3) ancora con riferimento alle due tipologie di apprendistato in questione, al fine di ridurre l'onere economico a carico del datore di lavoro, viene previsto, da un canto, che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa il datore di lavoro sia esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a suo carico sia dovuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli spetterebbe; dall'altro, che con successivo decreto legislativo, ai sensi dell'art. 1, comma 4, lettera a), della legge delega n. 183 del 2014, siano definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con le due tipologie di apprendistato in esame;

4) con riferimento, poi, all'apprendistato professionalizzato, viene previsto che sia possibile assumere senza limiti di età i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o beneficiari di un trattamento di disoccupazione;

5) per quanto attiene alla registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata in apprendistato, viene confermato che tale adempimento è di competenza del datore di lavoro nell'apprendistato professionalizzato, mentre, nelle altre due forme di apprendistato, diviene di competenza dell'istituzione formativa o dell'ente di ricerca di appartenenza dello studente;

6) viene previsto, infine, che le competenze acquisite dall'apprendista siano certificate dall'istituzione formativa di provenienza dell'allievo secondo le disposizioni di cui al d.lgs. n. 13 del 2013 (recante «Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92») e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

Disposizioni in materia di collaborazioni e superamento delle collaborazioni a progetto e dell'associazione in partecipazione.

La relativa disciplina è contenuta nei capi I e II del titolo II, agli articoli da 47 a 50.

Al proposito si richiama quanto esposto nella prima parte di questa relazione, precisando che l'esclusione dall'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato è prevista per:

- le collaborazioni per le quali la contrattazione collettiva prevede discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Lavoro accessorio

Il lavoro accessorio è disciplinato al capo I del titolo III dello schema, agli articoli da 51 a 54.

Lo schema amplia moderatamente la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio, aumentando da € 5.000 a € 7.000 l'ammontare massimo che il lavoratore può guadagnare annualmente con il lavoro accessorio; fermo restando che l'utilizzatore può acquisire con *voucher* le prestazioni di un lavoratore per non più di € 2.000.



Lo schema, inoltre, stabilisce il valore del buono orario in € 10. Considerata la particolarità del settore agricolo, il valore orario nel settore agricolo è commisurato ai trattamenti previsti dai contratti collettivi.

Al fine di favorire la tracciabilità dei cd. *voucher* ed evitare, così, un loro uso improprio, lo schema prevede, da un canto, che il committente imprenditore o professionista possa acquistare il *voucher* solo in via telematica; dall'altro che debba comunicare preventivamente, quale uso farà dei *voucher*, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

Inoltre, al fine di favorire strumenti di sostegno del reddito, viene resa strutturale la misura sperimentale, attualmente prevista per gli anni 2013 e 2014, che consente ai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di rendere prestazioni di lavoro accessorio, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile.

E, ancora, al fine di evitare fenomeni di *dumping* in un mercato fragile qual è il mercato degli appalti, lo schema introduce il divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve specifiche ipotesi da individuare con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

Le mansioni.

La nuova disciplina delle mansioni è contenuta nel capo I del titolo IV, all'articolo 55.

Le novità sono le seguenti:

- il lavoratore può essere assegnato a qualunque mansione del livello di inquadramento, così com'è previsto nel lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione (articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001) e non più soltanto a mansioni «equivalenti», a mansioni, cioè, che implicano l'utilizzo della medesima professionalità;
- in caso di mutamento degli assetti organizzativi dell'impresa, che incidano direttamente su una determinata posizione lavorativa e nei casi ulteriori individuati dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di modificare unilateralmente *in peius* le mansioni del lavoratore, nei limiti, però, di un solo livello di inquadramento inferiore. Restano salvi, in entrambi i casi, il livello di inquadramento e la retribuzione di cui il lavoratore godeva prima del mutamento di mansioni;
- in «sede protetta» (avanti la Direzione territoriale del lavoro, le commissioni di certificazione, ecc.) il lavoratore può accordarsi per un mutamento *in peius* delle mansioni - e così pure del livello di inquadramento e della relativa retribuzione -, quando ciò risponda alla necessità di conservare il posto di lavoro, di acquisire una diversa professionalità o migliorare le condizioni di vita personali.
- lo svolgimento di mansioni ricomprese in un livello di inquadramento superiore determina l'acquisizione di detto livello solo se avviene in via continuativa per più di 6 mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi: attualmente, invece, l'acquisizione avviene dopo tre mesi, periodo cui i contratti collettivi possono derogare solo *in melius*. Peraltro, l'acquisizione del livello di inquadramento superiore non è automatica, almeno nel senso che il lavoratore può rifiutarla.

Clausola finanziaria

All'articolo 56 dello schema di decreto sono dettate la clausola finanziaria e la clausola di salvaguardia.

La prima, sul presupposto che l'attuazione degli articoli da 47 a 50 aumenterà la propensione a trasformare i rapporti di collaborazione in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la perdita contributiva conseguente alla vigenza nel 2015 dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

La seconda, al fine di monitorare gli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del decreto e disporre come garantire la copertura degli ulteriori oneri che derivassero eventualmente dalla sua applicazione.



Clausola di entrata in vigore

Chiude il decreto la clausola di entrata in vigore, la quale, in conformità a quanto previsto dall'articolo 1, comma 15, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, dispone che le il decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.



ANALISI TECNICO-NORMATIVA

Amministrazione proponente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Titolo: Schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Indicazione del referente dell'Amministrazione proponente:

D.ssa Bianca Stefania Di Tano – funzionario amministrativo area III del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Tel. 06.48161462 - 463

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di Governo.

Lo schema di decreto legislativo in esame viene emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

La citata delegazione al Governo ha lo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro nel settore privato da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva.

In particolare, i principi e criteri direttivi dettati dalla legge 183 del 2014 sono dettati con lo scopo di:

- individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;
- promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;
- rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;
- revisionare la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento e a prevedere che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi;
- prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi,

fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

- abrogare tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.

Lo schema in esame di decreto legislativo predisposto dal Governo reca una disciplina organica dei contratti di lavoro nel settore privato, raccogliendo in un unico testo disposizioni attualmente contenute in diverse fonti normative, fra cui principalmente il decreto legislativo n. 66 del 2000 sul lavoro a tempo parziale, il decreto legislativo 368 del 2001 sul lavoro a tempo determinato, il decreto legislativo n. 276 del 2003 che disciplina la somministrazione di lavoro, le tipologie contrattuali flessibili, il lavoro a progetto e il lavoro occasionale e il decreto legislativo n. 167 del 2011 sull'apprendistato.

L'intervento normativo è diretto essenzialmente a semplificare la disciplina vigente, sia tramite interventi diretti su singole disposizioni che tramite la riscrittura e la conseguente abrogazione in tutto o in parte di testi normativi complessi. In alcuni casi sono state apportate modifiche di mero *drafting*.

Il decreto legislativo mira, inoltre, a chiarire il contenuto di alcune disposizioni oggetto di dubbi interpretativi, positivizzando alcuni consolidati orientamenti giurisprudenziali.

Gli obiettivi principali perseguiti con l'esercizio del potere delegato in argomento e riferiti alle singole tipologie contrattuali possono così di seguito sintetizzarsi.

In primo luogo tra gli obiettivi principali, vi è quello della riconduzione delle collaborazioni organizzate dal committente privato alla disciplina del lavoro subordinato, e quello del superamento delle collaborazioni a progetto e dell'associazione in partecipazione. Si prevede infatti, che, a partire dall'entrata in vigore del decreto non potranno essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza) e che, comunque, a partire dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato. Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni.

E' prevista inoltre la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partite IVA.

Vengono superati i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro ed il *job sharing*.

Vengono confermate le seguenti tipologie contrattuali:

- il contratto a tempo determinato, rispetto al quale l'intervento normativo è stato diretto principalmente a semplificarne la disciplina e chiarirne il significato, oltre che a riportare al suo interno la disciplina del rapporto a tempo determinato nelle *start up*, oggi contenuta nella decreto-legge n. 179 del 2012, e la disciplina sull'impugnazione del contratto di lavoro a termine illegittimo e le relative conseguenze sanzionatorie, oggi contenute nella legge n. 183 del 2010;
- il contratto di somministrazione, in cui si prevede, in particolare per quello a tempo indeterminato (*staff leasing*) un'estensione del campo di applicazione, con l'eliminazione delle causali e la fissazione al contempo di un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (10%);

- il contratto intermittente, per il quale viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, *sms*, di tracciabilità dell'attivazione del contratto;
- il lavoro accessorio (voucher), rispetto al quale viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro, restando comunque nei limiti della no-tax area, e per il quale viene introdotta la tracciabilità con tecnologia *sms* come per il lavoro a chiamata;
- il contratto di apprendistato, per il quale si punta a semplificare quello di primo livello (per il diploma e la qualifica professionale) e di terzo livello (alta formazione e ricerca) nell'ottica di favorire l'utilizzo in coerenza con le norme sull'alternanza scuola-lavoro;
- il lavoro a tempo parziale, rispetto al quale vengono definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di previsioni al proposito del contratto collettivo, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto). Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Per quanto riguarda la disciplina delle mansioni sono state apportate modificazioni all'articolo 2103 del codice civile, prevedendo che in presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro). Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, "in sede protetta", tra datore di lavoro e lavoratore che prevedano la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

Atteso quanto sopra, il provvedimento in esame risulta in linea con l'obiettivo del Governo di recuperare livelli di competitività contribuendo in modo sostanziale alla ripresa economica, attraverso misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale forma comune di rapporto di lavoro e adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento.

2) *Analisi del quadro normativo nazionale.*

La materia relativa alle tipologie contrattuali e alle mansioni, è attualmente disciplinata dalle seguenti fonti:

- Articolo 1, legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita";

- decreto legislativo, 25 febbraio 2000, n. 61, recante “Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES”;
- articoli da 33 a 40, decreto legislativo, 10 settembre 2003, n. 276, recante “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”, in materia di lavoro intermittente;
- decreto legislativo, 6 settembre 2001, n. 368, recante “Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES”;
- articoli da 20 a 28, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”, in materia di somministrazione di lavoro;
- decreto legislativo, 14 settembre 2011, n. 167, recante “Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247”;
- articoli da 41 a 45, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”, in materia di lavoro ripartito;
- articoli da 61 a 69-bis, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”, in materia di lavoro a progetto e occasionale;
- articoli da 70 a 74, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”, in materia di prestazioni occasionali di tipo accessorio;
- articolo 2549, codice civile, in materia di associazione in partecipazione;
- articolo 2103, codice civile, in materia di mansioni del lavoratore.

3) *Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti.*

Il presente schema di decreto legislativo reca un testo organico delle tipologie contrattuali contenente, rispetto agli istituti contrattuali già presenti nell'ordinamento, il loro riordino e revisione, nonché l'aggiornamento di alcuni istituti e il superamento di alcune tipologie contrattuali.

Oltre alle abrogazioni espresse contenute nell'articolo 46, commi 1 e 2, è prevista l'abrogazione delle seguenti norme:

- Articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- Articolo 2549, commi secondo e terzo del codice civile;
- Articolo 1, comma 30, della legge n. 92 del 2012;
- Articoli da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- Articolo 6 della legge n. 190 del 1985.

4) *Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.*

Non vi sono incompatibilità con l'ordinamento costituzionale. Il provvedimento è stato predisposto nel rispetto dei principi costituzionali e rispetta i principi enunciati negli articoli 76, 81 e 87 della Costituzione.

5) *Analisi delle compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.*

Lo schema di decreto legislativo in esame non presenta aspetti di interferenza con le competenze e funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciali nonché degli enti locali, in quanto disciplina materia di esclusiva competenza statale, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera l), rientrante nell'ordinamento civile, ad eccezione delle disposizioni relative all'apprendistato che, trattandosi di contratto a causa mista, incide su aspetti riguardanti la formazione, i quali ricadono nella competenza concorrente delle regioni, ai sensi dell'articolo 117, comma 3 della Costituzione. Sono infatti stati previsti pareri della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, nonché della Conferenza unificata.

6) *Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.*

L'intervento normativo è conforme ai principi previsti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione. Non si rilevano, pertanto, profili di incompatibilità con le competenze e le funzioni delle Regioni ordinarie ed a statuto speciale nonché degli enti locali, né di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, di differenziazione e di adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

7) *Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.*

L'intervento normativo non contiene rilegificazioni di norme delegificate; è stato utilizzato uno strumento di semplificazione normativa, all'articolo 19, comma 2, con la previsione dell'adozione di un decreto ministeriale finalizzato all'individuazione delle attività stagionali, in luogo del decreto del Presidente della Repubblica.

8) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.*

Risultano presentati ed essere all'esame del Parlamento, alcuni progetti di legge vertenti su materia analoga. In particolare:

- S.1006 Ichino, Codice dei rapporti di lavoro. Modifiche al Libro V del codice civile, assegnato il 19 novembre 2013, di cui non è ancora iniziato l'esame;
- C.1891 Tinagli, Disciplina dei rapporti di lavoro. Modifiche al libro V del codice civile, assegnato il 12 maggio 2014, di cui non è ancora iniziato l'esame.

9) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.*

Le disposizioni contenute nel provvedimento in esame non contrastano con i principi fissati in materia dalla giurisprudenza, anche costituzionale. Lo schema di decreto è intervenuto, tra l'altro, sulla disciplina delle mansioni, prevedendo il demansionamento in conformità alle indicazioni della giurisprudenza di legittimità, che ammette la legittimità dei patti di demansionamento quando ciò sia funzionale alla conservazione del posto di lavoro in caso di riorganizzazione aziendale o di sopravvenuta invalidità. Ulteriore intervento posto in essere in conformità alle linee prevalenti della giurisprudenza, è quello di cui agli articoli 26, sul contratto a tempo determinato e 36, sulla somministrazione irregolare, in materia di

applicazione delle conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 32, comma 5, del decreto legislativo n. 183 del 2010.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE

10) *Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario.*

Il provvedimento non presenta profili d'incompatibilità con l'ordinamento comunitario, in quanto contiene misure finalizzate al riordino della disciplina dei rapporti di lavoro.

11) *Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione Europea sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano in corso procedure di infrazione nei confronti dell'Italia nella materia trattata dal provvedimento in esame.

12) *Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.*

Il provvedimento in esame non presenta profili di incompatibilità con gli obblighi internazionali.

13) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità Europee sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea sul medesimo o analogo oggetto.

14) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

15) *Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea.*

Non vi sono indicazioni al riguardo in quanto trattasi di materia demandata a ciascuno Stato membro.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITA' SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

1) *Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.*

Il provvedimento integra la definizione normativa, già esistente, del "contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale", individuando il "contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria

superiore e la specializzazione professionale”, coerentemente con la nuova disciplina di tale tipologia contrattuale introdotta dallo schema di decreto legislativo in esame.

2) *Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni ed integrazioni subite dai medesimi.*

È stata verificata la correttezza dei riferimenti normativi.

3) *Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti.*

La normazione diretta è la tecnica legislativa più idonea alla stesura di un testo organico per materia. E' stato fatto ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni solo in limitati casi.

4) *Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.*

Oltre alle abrogazioni dirette già analizzate, l'articolo 46, comma 1, lettera n), prevede, in coerenza con la legge di delegazione, che tutte le disposizioni di legge, non espressamente richiamate dal decreto in esame che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta, siano abrogate.

5) *Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.*

Il provvedimento in esame non contiene disposizioni aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica. Sono invece previste alcune norme derogatorie, e in particolare:

- Articolo 10, comma 1;
- Articolo 11, comma 2;
- Articolo 19, comma 3;
- Articolo 21, commi 2 e 3;
- Articolo 27, comma 2;
- Articolo 29, comma 3;
- Articolo 36, comma 4;
- Articolo 47, comma 3.

6) *Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.*

Non risultano altre deleghe aperte sul medesimo oggetto. L'articolo 1, comma 13, della legge di delegazione, prevede che, entro dodici mesi dall'entrata in vigore dei decreti legislativi, il Governo possa adottare disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative o della necessità di correzioni tecniche.

7) *Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione.*

Sono stati previsti alcuni atti successivi attuativi delle disposizioni contenute nello schema di decreto legislativo. L'articolo 45, comma 6, dello schema di decreto legislativo prevede l'adozione di un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri per la disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici.

E' prevista, per l'applicazione di alcune norme dello schema di decreto legislativo, l'adozione di decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali all'articolo 12, comma 1, all'articolo 13, comma 3, e all'articolo 29, comma 2.

Sono previsti, inoltre, per l'attuazione di diversi ambiti normativi, ulteriori decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali come di seguito indicato:

- Articolo 14, commi 1 e 6;
- Articolo 19, comma 2;
- Articolo 32, comma 1;
- Articolo 41, comma 6;
- Articolo 43, comma 2;
- Articolo 44, comma 1;
- Articolo 51, comma 6;
- Articolo 52, commi 1, 5, 6 e 7.

E' stato previsto un termine per l'adozione del decreto attuativo solo nell'ipotesi di cui all'articolo 51, comma 6. Tale termine è stato ritenuto congruo.

8) Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economico-finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.

Per la predisposizione dell'intervento normativo sono stati utilizzati dati disponibili da parte dell'Amministrazione proponente.

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (AIR)

Amministrazione proponente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Titolo: Schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Indicazione del referente dell'Amministrazione proponente:

Dott.ssa Francesca Kretly – Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali -
Tel. 06.48161462 - 463.

Sezione I – Contesto e obiettivi dell'intervento di regolamentazione

A) Rappresentazione del problema da risolvere e delle criticità constatate, anche con riferimento al contesto internazionale ed europeo, nonché delle esigenze sociali ed economiche considerate

Le trasformazioni dell'economia e dei mercati hanno portato all'affermazione di forme contrattuali flessibili e all'introduzione di nuove tipologie contrattuali denominate "atipiche", in quanto si discostano per vari aspetti dal modello codicistico del lavoro subordinato.

In particolare, il decreto legislativo n. 276 del 2003 ha introdotto nell'ordinamento italiano alcune figure contrattuali prima inesistenti (ad es: il lavoro intermittente e il lavoro ripartito), al fine di rendere il diritto del lavoro nel suo insieme meno rigido e più adattabile alle nuove esigenze delle imprese.

Tuttavia, il proliferare delle forme contrattuali atipiche ha portato alla frammentazione del mercato del lavoro e alla coesistenza di diverse forme contrattuali non coerenti con il tessuto produttivo. Per altro verso, la complessità della normativa in materia di contratti di lavoro ha portato a dubbi interpretativi e difficoltà applicative, costituendo un freno alla crescita dell'occupazione e alla ripresa dell'economia.

In questo quadro normativo, il presente decreto legislativo viene adottato nella prospettiva di semplificare il sistema dei contratti di lavoro mediante la redazione di un testo organico, raccogliendo in un unico compendio disposizioni attualmente contenute in diverse fonti normative, fra cui, oltre al codice civile, il decreto legislativo n. 66 del 2000 sul lavoro a tempo parziale, il decreto legislativo 368 del 2001 sul lavoro a tempo determinato, il decreto legislativo n. 276 del 2003 che disciplina la somministrazione di lavoro, le tipologie contrattuali flessibili, il lavoro a progetto e il lavoro occasionale e il decreto legislativo n. 167 del 2011 sull'apprendistato.

L'intervento semplificatorio viene adottato sia tramite la modifica di singole disposizioni normative che tramite la riscrittura e la conseguente abrogazione in tutto o in parte di testi normativi complessi.

Nel ribadire il principio secondo cui nell'ordinamento italiano il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, il decreto in esame mira, altresì, a superare alcune forme contrattuali flessibili fra cui i contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, che nell'esperienza degli ultimi anni hanno portato al c.d. precariato, favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili.

B) Indicazione degli obiettivi (di breve, medio o lungo periodo) perseguiti con l'intervento normativo

L'obiettivo di breve periodo è quello di semplificare e raccogliere in un unico testo normativo di semplice lettura la disciplina dei rapporti di lavoro.

Gli obiettivi di medio-lungo periodo dell'intervento sono:

- a) favorire l'instaurazione dei rapporti di lavoro e quindi la ripresa dell'occupazione;
- b) superare le forme di precariato e favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale forma comune di rapporto di lavoro.
- c) rendere più flessibile la gestione del rapporto di lavoro e l'esercizio del potere organizzativo del datore di lavoro anche attraverso il mutamento delle mansioni assegnate al lavoratore.

C) Descrizione degli indicatori che consentiranno di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati e di monitorare l'attuazione dell'intervento nell'ambito della VIR

Gli indicatori che consentiranno di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati sono:

- a) il numero dei contratti di lavoro, distinti per tipologia, stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo;
- b) il numero di collaboratori coordinati e continuativi e di lavoratori autonomi occasionali (cioè con reddito annuo superiore a € 5.000), quale risultante dalle iscrizioni alla Gestione separata avvenute dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo;
- c) il numero dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA stabilizzati dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo.

I dati relativi ai rapporti di lavoro saranno rilevati tramite il sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie, di cui all'articolo 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000 - il quale prevede che i datori di lavoro effettuino le comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, avvalendosi dei servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti - nonché dalle banche dati INPS per quanto concerne il dato delle iscrizioni alla Gestione separata. Tali dati saranno, altresì, rilevati tramite il sistema Excelsior di Unioncamere, che comprende anche i lavoratori titolari di partita IVA e i rapporti elaborati dall'ISTAT. I dati sono reperibili sul portale cliclavoro, al seguente indirizzo <http://www.cliclavoro.gov.it/Barometro-Del-Lavoro/Pagine/default.aspx>

D) Indicazione delle categorie dei soggetti, pubblici e privati, destinatari dei principali effetti dell'intervento regolatorio

I principali destinatari del provvedimento sono i lavoratori e i datori di lavoro del settore privato e se non diversamente disposto dalla disciplina di settore anche i datori di lavoro e i lavoratori del settore pubblico.

Per quanto riguarda il numero dei lavoratori, in base ai dati ISTAT diffusi il 2 marzo 2015, a gennaio 2015, gli occupati rilevati sono 22 milioni 320 mila, sostanzialmente invariati rispetto a dicembre 2014, ma in aumento dello 0,6% su base annua, di cui circa 3 milioni di lavoratori del settore pubblico.

Il numero di disoccupati è pari a 3 milioni 221 mila, il numero di individui inattivi tra i 15 e i 64 anni è pari a 14 milioni 62 mila.

Con specifico riferimento ai giovani, gli occupati tra i 15 e i 24 anni sono 906 mila, il numero di giovani disoccupati è pari a 636 mila, il numero di giovani inattivi è pari a 4 milioni 415 mila.

Gli occupati a tempo pieno segnalano un modesto aumento tendenziale (+0,2%, pari a 28.000 unità nel quarto trimestre 2014). Gli occupati a tempo parziale continuano, invece, ad aumentare a ritmo

sostenuto (+3,2%, pari a 128.000 unità), ma la crescita interessa soprattutto il part-time involontario, che riguarda il 64,1% dei lavoratori a tempo parziale (era il 62,1% un anno prima). Per il terzo trimestre consecutivo e con maggiore intensità prosegue la crescita dei dipendenti a termine (+6,6%, pari a 145.000 unità nel raffronto tendenziale) e quella dei collaboratori (+8,9%, pari a 31.000 unità).

Si riporta di seguito il prospetto del numero degli occupati (in migliaia) per tipologia di orario, posizione e carattere dell'occupazione in relazione al IV trimestre 2014.

Totale	22.375
a tempo pieno	18.216
a tempo parziale	4.159
Dipendenti	16.858
Permanenti	14.526
- a tempo pieno	11.904
- a tempo parziale	2.622
A termine	2.332
- a tempo pieno	1.648
-a tempo parziale	684
Indipendenti	5.517
- a tempo pieno	4.664
-a tempo parziale	853
Indipendenti, di cui:	
Collaboratori	376

Per quanto riguarda il numero delle imprese del settore privato che hanno in forza lavoratori dipendenti, il numero medio delle imprese non agricole per l'anno 2013 è stato pari a 1.234.743, mentre le imprese che occupano manodopera agricola (operai a tempo indeterminato - OTI e a tempo determinato - OTD) nel 2013 sono state in media 105.396 (dati INPS rapporto annuale 2013).

Per una stima dei lavoratori parasubordinati, che in relazione alla natura del rapporto di lavoro sono classificati in collaboratori o in professionisti, occorre fare riferimento al numero di iscritti alla Gestione separata dell'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995. Dal rapporto dell'INPS sulla coesione sociale del 2013, si ricava che nel 2012 i lavoratori parasubordinati con almeno un versamento nell'anno sono stati 1.682.867, di cui l'85% (circa 1.423 mila) collaboratori e il restante 15% (quasi 260 mila) professionisti (questi ultimi costituiscono i c.d. "professionisti senza cassa", cioè non iscritti ad altre casse di liberi professionisti e titolari di partita IVA).

Si è trattato per il 58,6% di maschi (986 mila) e per il 41,4% di femmine (circa 697 mila). Il 65,5% (1,1 milioni) sono stati iscritti esclusivamente alla Gestione separata (esclusivi), mentre il 34,5% (580 mila) sono stati iscritti anche ad altre gestioni o pensionati (concorrenti).

Si precisa, altresì, che dal predetto rapporto risulta che sempre nel 2012 i collaboratori a progetto sono stati 647.691 e gli associati in partecipazione 50.797 (si tratta, in entrambi i casi, di tipologie appartenenti alla più ampia categoria dei collaboratori iscritti alla Gestione separata, che come si è detto sono stati circa 1.423 mila nel 2012).

Alla Gestione separata sono iscritti, inoltre, i prestatori di lavoro occasionale accessorio che vengono retribuiti con il sistema dei voucher. Relativamente a tale tipologia di lavoro, nel 2013, il numero di lavoratori coinvolti è stato 477.914 l'importo medio lordo dei voucher riscossi è pari a 527 euro (dati INPS rapporto annuale 2013).

Infine, per quanto riguarda le partite IVA, nel mese di dicembre 2014, sono state aperte 76.336 nuove partite IVA. In confronto al corrispondente mese dello scorso anno si registra un incremento significativo (+203,4%), dovuto all'aumento di adesioni al regime fiscale di vantaggio.

Nel corso dell'intero anno 2014 sono state aperte circa 574.000 nuove partite IVA e rispetto all'anno precedente è stato registrato un aumento pari all'8,5%.

L'andamento osservato può essere stato influenzato dalla novità contenuta nella legge di stabilità 2015 (n. 190 del 2014), che ha introdotto a partire dal 1° gennaio 2015 un nuovo regime forfetario in sostituzione del preesistente regime fiscale di vantaggio. La legge di stabilità dispone anche che le partite IVA in essere al primo gennaio 2015 con il "vecchio" regime avrebbero potuto continuare ad operare secondo tale modalità, ed è quindi probabile che alcuni soggetti abbiano anticipato l'apertura della partita IVA entro la fine del 2014, ritenendo il regime allora in vigore più vantaggioso per la propria attività.

L'85,6% del totale delle nuove aperture di partita IVA riguarda persone fisiche, il 10,9% società di capitali e il 3% società di persone. Seguono i "non residenti" e le "altre forme giuridiche", che rappresentano complessivamente lo 0,5% delle nuove aperture.

I settori di attività prevalenti nelle aperture di partita IVA sono il "Commercio", seguito dalle "Attività professionali" e quindi da "Costruzioni" e "Agricoltura".

(Fonte: Osservatorio partite IVA, Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento delle finanze)

Sezione II – Le procedure di consultazione precedenti l'intervento

Nel corso di incontri informali, ai quali hanno partecipato CISL, Rete Imprese Italia, UIL, Alleanza cooperative, Confindustria e CGIL, sono state illustrate le linee fondamentali dell'intervento regolatorio.

Sezione III - Valutazione dell'opzione di non intervento di regolamentazione (opzione zero)

Trattandosi di un atto normativo attuativo di delega legislativa non sussistono le condizioni di non intervento.

Sezione IV - Opzioni alternative all'intervento regolatorio

Sono state esaminate le possibili alternative nella materia oggetto di intervento, tenendo conto dei principi e criteri direttivi previsti dalla legge delega.

Con riguardo al criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014 - volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali - si osserva quanto segue.

Si è valutata l'ipotesi di conservare alcune tipologie contrattuali, quali il lavoro ripartito, l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro e le collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto.

Tuttavia tale ipotesi è stata scartata e si è ritenuto di superare tali tipologie in quanto:

- relativamente al lavoro ripartito, si è riscontrato lo scarso utilizzo di tale tipologia contrattuale e la scarsa rilevanza della medesima ai fini dell'incremento dell'occupazione;

- relativamente all'associazione in partecipazione con apporto di lavoro e alle collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto, si è ritenuto che tali tipologie comportassero una eccessiva precarizzazione dei rapporti di lavoro, anche tenuto conto del fatto che molto spesso le

medesime sono state utilizzate per eludere la normativa del rapporto di lavoro subordinato e le relative tutele in favore del lavoratore.

Al riguardo, si osserva che il ricorso a tali tipologie contrattuali è stato determinato dai costi più contenuti rispetto al lavoro subordinato, sia in termini diretti (costo del lavoro) che in termini indiretti (normativi, con particolare riferimento al recesso dal rapporto di lavoro).

Va precisato a tale riguardo che per quanto attiene ai costi diretti, si è intervenuti con l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi 118, e seguenti, della legge di stabilità per il 2015 (n. 190 del 2014), in favore delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, per quanto riguarda i costi indiretti si è intervenuti tramite il decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione del criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che ha semplificato la normativa in materia di licenziamenti.

Sezione V - Giustificazione dell'opzione regolatoria proposta e valutazione degli oneri amministrativi e dell'impatto sulle PMI

A) Gli svantaggi e i vantaggi dell'opzione prescelta, per i destinatari diretti e indiretti, a breve e a medio-lungo termine, adeguatamente misurati e quantificati, anche con riferimento alla possibile incidenza sulla organizzazione e sulle attività delle pubbliche amministrazioni, evidenziando i relativi vantaggi collettivi netti e le relative fonti di informazione

In termini generali, i vantaggi dell'intervento regolatorio sono costituiti da una maggiore chiarezza del quadro normativo relativo ai rapporti di lavoro, in favore sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.

Per i lavoratori i vantaggi sono costituiti dall'aumento delle possibilità di essere assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Ulteriore vantaggio è costituito dalla riduzione del c.d. precariato e dal superamento di forme contrattuali come le collaborazioni coordinate e continuative e l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Ed infatti, l'intervento regolatorio prevede che non possano essere più stipulati contratti riconducibili a tali tipologie dopo la data della sua entrata in vigore e stabilisce una disciplina transitoria con riferimento ai contratti già stipulati a tale data. Si ritiene, a tale riguardo, che in virtù della riduzione dei costi diretti e indiretti gravanti sul contratto di lavoro a tempo indeterminato (di cui si è detto nella Sezione IV), l'attuale platea dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, e degli associati in partecipazione con apporto di lavoro venga riassorbita nel novero dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Si precisa, inoltre, che l'intervento regolatorio, al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e di persone titolari di partita IVA, beneficino della estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro (ossia connessi all'utilizzo di tali tipologie contrattuali al fine di eludere la disciplina del lavoro subordinato), fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione. Da tale disposizione deriva un vantaggio sia per i datori di lavoro (che beneficino della estinzione degli illeciti commessi), sia per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto e i titolari di partita IVA (che vengono assunti a tempo indeterminato).

L'intervento regolatorio prevede, altresì, che a far data dal 1° gennaio 2016, si applichi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo

di lavoro. Tale disposizione non trova applicazione con riferimento a determinate tipologie di collaborazione coordinata e continuativa (in relazione alle quali appare più basso il rischio di elusione della disciplina del lavoro subordinato). Dalla disposizione in esame deriva un vantaggio per i collaboratori coordinati e continuativi, il cui rapporto di lavoro viene ricondotto alla disciplina del lavoro subordinato.

In relazione, poi, al lavoro a tempo parziale, si stima che la semplificazione della disciplina di alcuni istituti, quali il lavoro supplementare e le clausole flessibili ed elastiche, possa avere effetti positivi in termini di ricorso a tale tipologia contrattuale, favorendo in tal modo sia le imprese che gli stessi lavoratori, in quanto il lavoro part-time consente di conciliare i tempi di vita e di lavoro con particolare riferimento alle donne.

Con riguardo all'apprendistato, si ritiene che la semplificazione della normativa concernente l'apprendistato di primo e terzo livello, nonché la riduzione dei costi a carico del datore di lavoro per la formazione svolta all'interno dell'azienda, possano favorire sia l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani lavoratori, anche tramite il potenziamento dell'alternanza tra scuola e lavoro, sia l'utilizzo di tale contratto da parte delle imprese.

Con riferimento alla somministrazione di lavoro, si ritiene che l'eliminazione delle causali per il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) possa agevolare la stipula di tale contratto con effetti favorevoli sia per i lavoratori, che vedono aumentare le loro possibilità di impiego, che per le imprese, che usufruiscono di una disciplina più snella quanto ai contenuti del contratto.

Si precisa, inoltre, che la disciplina del contratto a tempo determinato, già recentemente novellata dal decreto-legge n. 34 del 2014, non ha subito modifiche sostanziali.

Per quanto concerne, infine, la disciplina delle mansioni, si ritiene che la previsione di un maggior numero di ipotesi in cui è possibile modificare le mansioni del lavoratore abbia effetti positivi sia per le imprese, in quanto consente di soddisfare meglio le esigenze organizzative, tecniche e produttive, sia per gli stessi lavoratori, in quanto viene stabilito, tra l'altro, che possano essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

B) Individuazione e la stima degli effetti dell'opzione prescelta sulle micro, piccole e medie imprese

L'intervento regolatorio è diretto ai datori di lavoro privati sia di dimensioni piccole che medio-grandi.

In particolare per le micro e piccole imprese sono maggiormente apprezzabili gli effetti della semplificazione del quadro normativo relativo ai rapporti di lavoro.

Salva la disciplina di settore, l'intervento regolatorio è applicabile anche al settore pubblico.

C) Indicazione e stima degli oneri informativi e dei relativi costi amministrativi, introdotti o eliminati a carico di cittadini e imprese. Per onere informativo si intende qualunque adempimento comportante raccolta, elaborazione, trasmissione, conservazione e produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione

L'intervento non introduce nuovi oneri informativi nei confronti della pubblica amministrazione a carico di cittadini e imprese.

Con riferimento all'onere di cui all'articolo 6, comma 8, si tratta di un onere di comunicazione a carico del datore di lavoro nei confronti del personale già dipendente con rapporto a tempo pieno e non di onere informativo nei confronti della pubblica amministrazione. Inoltre, non è un nuovo

onere in quanto identico adempimento è già previsto dall'articolo 5, comma 3, del dlgs n. 61 del 2001.

Le stesse considerazioni valgono anche per gli oneri posti in capo al datore di lavoro dalle seguenti disposizioni:

- articolo 13, comma 2, secondo cui 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. Si tratta, infatti, di un onere nei confronti delle rappresentanze sindacali e non della pubblica amministrazione e che ricalca analogo onere già previsto dall'articolo 2, comma 1, del dlgs n. 61 del 2001.

- articolo 33, comma 4, secondo cui il somministratore è tenuto a informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale.

- articolo 33, comma 5, secondo cui, 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.

Entrambi gli oneri informativi sono nei confronti dei lavoratori o del somministratore e non nei confronti della pubblica amministrazione e che ricalcano analoghi oneri previsti rispettivamente dagli articoli 23, commi 5 e 6, del dlgs n. 276 del 2003.

- articolo 34, comma 3, secondo cui l'utilizzatore deve comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) prima della stipula del contratto o, nel caso in cui ricorrano motivate ragioni di urgenza, entro i cinque giorni successivi, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analogo onere è previsto a legislazione vigente dall'articolo 24, comma 3, del dlgs n. 276 del 2003.

D) Condizioni e fattori incidenti sui prevedibili effetti dell'intervento regolatorio, di cui comunque occorre tener conto per l'attuazione (misure di politica economica ed aspetti economici e finanziari suscettibili di incidere in modo significativo sull'attuazione dell'opzione regolatoria prescelta; disponibilità di adeguate risorse amministrative e gestionali; tecnologie utilizzabili, situazioni ambientali e aspetti socio-culturali da considerare per quanto concerne l'attuazione della norma prescelta, ecc.)

L'attuazione delle disposizioni introdotte non ha impatto specifico nei confronti delle strutture e dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche in quanto l'intervento è rivolto principalmente ai datori di lavoro privati e ai lavoratori del settore privato.

Sezione VI – Incidenza sul corretto funzionamento concorrenziale del mercato e sulla competitività del paese

L'intervento in esame, tramite la semplificazione del quadro normativo, può generare nuove opportunità di lavoro e recuperare livelli di competitività contribuendo in modo sostanziale alla ripresa economica.

Sezione VII - Modalità attuative dell'intervento di regolamentazione

A) I soggetti responsabili dell'attuazione dell'intervento regolatorio

Il soggetto responsabile dell'intervento regolatorio è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a cui spetta la competenza in materia di rapporti di lavoro nel settore privato.

B) Le azioni per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento (con esclusione delle forme di pubblicità legale degli atti già previste dall'ordinamento)

Non sono previste azioni specifiche per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento. Il testo verrà diffuso in rete tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

C) Strumenti e modalità per il controllo e il monitoraggio dell'intervento regolatorio

Il monitoraggio permanente degli effetti delle disposizioni introdotte sarà assicurato dal Sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che vi provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

D) I meccanismi eventualmente previsti per la revisione dell'intervento regolatorio

L'articolo 1, comma 13, della legge delega n. 183 del 2014 prevede che, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi delegati, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla stessa legge delega, il Governo può adottare, nel rispetto della procedura di cui all'articolo 1, commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse, in particolare tramite il sistema di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

E) Gli aspetti prioritari da monitorare in fase di attuazione dell'intervento regolatorio e considerare ai fini della VIR

Come stabilito dal DPCM 19 novembre 2009, n. 212 recante: "Disciplina attuativa della verifica dell'impatto della regolamentazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 5, della legge 28 novembre 2005, n. 246", il Ministero del lavoro e politiche sociali effettuerà la verifica dopo un biennio dalla entrata in vigore dell'intervento, nell'ambito della quale verranno presi in esame prioritariamente i seguenti aspetti:

- raggiungimento delle finalità poste alla base dell'atto normativo e specificate nella rispettiva relazione AIR;
- stima degli effetti prodotti sui lavoratori e sulle imprese;
- individuazione di eventuali criticità e loro riconducibilità a lacune insite nell'atto normativo, ovvero a problemi relativi alla fase di attuazione dell'atto stesso.

Le finalità dell'intervento regolatorio che saranno sottoposte a verifica riguardano la creazione di occupazione, in quantità e qualità, la crescita sociale ed economica e la riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

- a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale forma comune di rapporto di lavoro;
- b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- c) contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali;

Il sistema di monitoraggio adottato, istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità dell'intervento regolatorio. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dal presente decreto legislativo, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.

RELAZIONE TECNICA SULLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 7, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183.

Il presente decreto legislativo reca disposizioni ordinamentali relativamente alle tipologie contrattuali nel settore privato e pertanto, salvo quanto sotto rappresentato, non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto le indennità e le misure risarcitorie ivi previste sono a completo carico dei datori di lavoro privato.

Per quanto riguarda le disposizioni relative alle sanzioni amministrative pecuniarie previste nel lavoro a termine in caso di violazione dei limiti percentuali, le stesse comportano maggiori entrate per la finanza pubblica allo stato non quantificabili e legate all'andamento del mercato occupazionale.

Articolo 41 – l'articolo 41 dello schema di decreto legislativo in esame, ancorché si riferisca anche agli "Istituti tecnici e professionali" statali, non comporta nuovi e maggiori oneri gravanti sul bilancio Miur. Tale assunzione deriva anzitutto dalla considerazione che il costo del contratto di apprendistato è a carico esclusivamente del datore di lavoro. Si deve inoltre rilevare che, anche sul piano ordinamentale, non si ravvedono costi in quanto la partecipazione degli studenti ai percorsi di apprendistato, che hanno come presupposto la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro (impresa) e l'istituzione scolastica, non produce conseguenze riguardo alla funzionalità della classe. Le attività didattiche, quindi, possono regolarmente continuare ad essere espletate anche in costanza dell'apprendistato da parte di un gruppo di studenti e, pertanto, non appare verificarsi alcun impatto sull'organico della scuola. In ogni caso la disposizione contiene apposita clausola di invarianza che, ove richiama il rispetto della legislazione vigente, deve intendersi riferita, in particolare, all'art. 5 dei DDPN nn. 87 e 88 del 2010.

Articoli da 47 a 50

Si valuta che il complesso delle disposizioni di cui agli articoli **da 47 a 50** sia idoneo a determinare modifiche comportamentali, rispetto all'ordinamento vigente, dirette ad anticipare quota parte delle trasformazioni di rapporto di lavoro in lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'anno 2015 per poter usufruire del beneficio contributivo previsto dall'articolo 1, comma 118, della legge n. 190/2014.

Sulla base dei seguenti parametri ed ipotesi:

- a) in sede di predisposizione della relazione tecnica relativa alla disposizione di cui all'articolo 1, comma 118, della legge n. 190/2014 è stato stimato un tasso del ricorso complessivo a trasformazione a tempo indeterminato dell'11% circa, con riferimento a una platea potenziale composta da contratti di lavoro a tempo determinato (settore privato, esclusi agricoli, lavoro domestico e apprendisti) e contratti di cui alla successiva lettera b);
- b) si stima in circa 370.000 il numero dei lavoratori iscritti a gestione separata, esclusivi e monocommittenti, selezionati anche tenendo conto delle esclusioni previste dallo schema di decreto legislativo in esame;
- c) la percentuale sopra indicata, con riferimento al solo insieme di cui alla lettera b), è stata ulteriormente incrementata, rispetto a quanto già scontato in sede di legge n. 190/2014



- (articolo 1, comma 118) di circa il 50%, pari a circa 5,5 punti percentuali, per tener conto delle modifiche comportamentali indotte dalle disposizioni in esame;
- d) conseguentemente la stima delle minori entrate contributive è stata effettuata su una collettività stimata in circa 20.000 soggetti aggiuntivi con una retribuzione media di 15.000 euro, coerente con la fattispecie selezionata in esame;
 - e) le valutazioni tengono conto dell'effetto fiscale indotto;
 - f) gli effetti contributivi sono computati secondo il criterio di cassa in coerenza con i criteri adottati nell'ambito della contabilità nazionale

derivano le seguenti minori entrate contributive nette indicate nella sotto riportata Tabella (gli effetti indicati in Tabella sono in termini di indebitamento netto) alla cui copertura si provvede:

- a) quanto a 16 milioni di euro per l'anno 2015, 52 milioni di euro per l'anno 2016, 40 milioni di euro per l'anno 2017, 28 milioni di euro per l'anno 2018 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 che presenta le necessarie disponibilità sia in termini di saldo netto da finanziare sia in termini di indebitamento netto;
- b) quanto a 7 milioni di euro per l'anno 2017 e a 9 milioni di euro per l'anno 2018, in termini di indebitamento netto, mediante utilizzo del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, in misura pari a 12 milioni di euro per l'anno 2017 e a 15 milioni di euro per l'anno 2018 in modo tale da garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica. La maggiore riduzione in termini di saldo netto da finanziare tiene conto della prudenziale stima di un impatto di circa il 60% delle residue risorse del Fondo in termini di indebitamento netto (essendo in generale tali risorse destinate a finanziare anche interventi in materia di contribuzione figurativa, che negli anni in esame rilevano solo in termini di saldo netto da finanziare).



(valori in mln di euro; - effetti negativi per la finanza pubblica)

A) art. 47-50 - Minori entrate contributive per maggiore accesso a benefici art. 1, comma 118, legge n. 190/2014

	2015	2016	2017	2018	2019
al lordo effetti fiscali	-16	-58	-67	-53	-8
al netto effetti fiscali	-16	-52	-47	-37	0

Copertura finanziaria (netto effetti fiscali)

B) Art. 56, comma 1, lettera a) – Riduzione Fondo articolo 1, comma 107, legge n. 190/2014

SNF					FB - IND				
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
16	52	40	28	0	16	52	40	28	0

C) Art. 56, comma 1, lettera c) – Economie connesse all'utilizzo dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione

SNF					FB - IND				
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
0	0	12	15	0	0	0	7	9	0

Effetto complessivo (A+B+C)

SNF					FB - IND				
2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
0	0	5	6	0	0	0	0	0	0

Resta in ogni caso ferma l'operatività della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 56, comma 2.

Per quanto concerne poi le disposizioni volte a favorire le trasformazioni dal 2016 dei rapporti di lavoro autonomo in rapporti di lavoro subordinato si ritiene che le minori entrate derivanti dall'estinzione degli illeciti, previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, siano compensate dalle maggiori entrate in termini fiscali e contributivi derivanti dalle predette trasformazioni.



Articolo 51

Normativa vigente

L'attuale quadro normativo (art. 70 c. 1 D.lgs. 276 come modificato dall'art. 1 c. 32 L. 92/2012) definisce l'ambito di applicazione dell'istituto del lavoro accessorio indicando come prestazioni di lavoro accessorio quelle attività lavorative di natura "meramente occasionale" che non danno luogo a compensi complessivamente percepiti dal prestatore superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti.

Il lavoro accessorio non è soggetto ad alcuna esclusione, pertanto può essere svolto per ogni tipo di attività e da qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito), ovviamente nei limiti del compenso economico previsto.

Come detto, il compenso complessivamente percepito dal prestatore non può essere superiore a 5.000 euro (per l'anno 2013) nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti, da intendersi come importo netto per il prestatore. Il valore deve essere maggiorato delle ritenute INPS (13%), INAIL (7%) e del costo di gestione (5%) dando luogo ad un importo complessivo pari a 6.660 euro lordi. Tali limiti sono annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT relativo ai prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Modifica normativa introdotta dall'art. 51 c. 1 del decreto legislativo in esame

Il testo incrementa il livello massimo dei compensi per le prestazioni di lavoro accessorio portandolo a 7.000 euro annui con riferimento alla totalità dei committenti. Tale valore deve intendersi riferito all'anno 2015, così come interpretato dall'Ufficio centrale per l'applicazione del sistema di regolazione del lavoro accessorio dell'INPS, e dovrà essere annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT relativo ai prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. L'importo complessivo al lordo delle ritenute e dei costi di gestione è pari a 9.330 euro.

Valutazione degli effetti finanziari

Si riporta nel seguito la tabella che mostra la distribuzione del numero dei prestatori di lavoro accessorio per classe di importo lordo (compenso lordo annuo) basata sui dati dell'ultimo anno consolidato.



Distribuzione percentuale dei prestatori di lavoro accessorio per classe di compenso annuo – Anno 2013

Distribuzione percentuale dei prestatori di lavoro accessorio per classe di compenso annuo - Anno 2013	
Compenso annuo lordo (euro)	frequenza
fino a 250	50,30%
205 - 500	17,50%
500 - 1000	14,30%
1000 - 2000	11,00%
2000 - 4000	6,20%
4000 - 6000	0,60%
6000 - 6600	0,10%
Totale	100,00%

e la tabella che mostra l'evoluzione a partire dall'anno 2008 del numero dei prestatori e dei relativi voucher lordi riscossi:

Anno	Prestatori	Numero voucher riscossi ⁽¹⁾	Compenso annuo lordo
2008	24.437	457.143	187
2009	61.467	2.266.170	369
2010	144.741	8.555.130	591
2011	214.317	14.511.758	677
2012	353.987	21.859.944	618
2013	609.038	35.732.911	587
2014 ⁽²⁾	1.015.490	63.819.703	628

¹ Valore singolo voucher: 10 euro

² Valori provvisori

L'importo complessivo stimato per l'anno 2014 delle ritenute sui compensi lordi è pari a 83,0 milioni di euro per la contribuzione INPS alla gestione separata, 44,7 milioni di euro per la contribuzione INAIL e 31,9 milioni di euro per i costi di gestione.



In riferimento ai dati riportati nelle tabelle precedenti, si può ipotizzare uno slittamento nella distribuzione del 50% dei lavoratori dell'ultima classe di importo (6.000-6.660), per effetto dell'incremento del limite dei compensi annui, in modo da popolare la nuova classe di importo (6.660-9.330) di un numero di prestatori pari a circa 700 unità (sulla base del collettivo 2014). A parità di soggetti prestatori di lavoro accessorio questo comporta un incremento del compenso lordo medio annuo di circa lo 0,2%.

Sulla base di tale ipotesi si verificherebbero maggiori entrate contributive dell'ordine di 0,3 mln di euro su base annua che prudenzialmente, attesa l'ipotesi sopra rappresentata e l'esiguità delle collettività interessate e del conseguente effetto non vengono scontati.

Articolo 56, comma 2

In presenza di effetti valutati è inserita, ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, la clausola di salvaguardia rispondente ai criteri di effettività e automaticità previsti dalla citata disposizione contabile.

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 8, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 ha avuto esito

POSITIVO

NEGATIVO

Il Ragioniere Generale dello Stato

- 3 APR. 2015



SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 7, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;

VISTO l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera a), recante il criterio di delega volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera b), recante il criterio di delega volto a promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente, rispetto agli altri tipi di contratto, in termini di oneri diretti e indiretti;

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera d), recante il criterio di delega volto a rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera e), recante il criterio di delega volto a revisionare la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, temperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento, e a prevedere che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria, possa individuare ulteriori ipotesi;



VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera h), recante il criterio di delega volto a prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del presente comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera i), recante il criterio di delega relativo all'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

ACQUISITO il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del ...;

ACQUISITI i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del.....;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

EMANA
il seguente decreto legislativo

Titolo I

Lavoro subordinato

Capo I

Lavoro a tempo indeterminato

Art. 1

(Forma contrattuale comune)



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

Capo II

Lavoro ad orario ridotto a flessibile

Sezione I

Lavoro a tempo parziale

Art. 2

(Definizioni)

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini della disciplina della presente sezione si intendono per:
 - a) «tempo pieno» l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
 - b) «tempo parziale» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
 - c) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - d) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» quello in cui risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - e) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto» quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);
 - f) «lavoro supplementare» quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 3, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno;
 - g) «contratti collettivi» i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 3

(Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale)



1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Art. 4

(Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche)

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 5.
2. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili, nonché le conseguenze del suo superamento.
3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo.
4. I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. I contratti collettivi possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.
5. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina del lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 15 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
6. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.
7. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere pattuite, per iscritto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della stessa.
8. I contratti collettivi stabiliscono:
 - a) condizioni e modalità che consentono al datore di lavoro di modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
 - b) condizioni e modalità che consentono al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa e i limiti massimi della variazione;
 - c) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche pattuite ai sensi del comma 7.



9. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi.

10. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non contenga una specifica disciplina delle clausole flessibili ed elastiche, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire per iscritto, avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della stessa. Le predette clausole prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

11. Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 8, lettera c), al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 6, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola flessibile o elastica.

Art. 5

(Trattamento del lavoratore a tempo parziale)

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi, per il solo fatto di lavorare a tempo parziale.

2. 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 e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio qualora l'assunzione avvenga con contratto a tempo parziale di tipo verticale.

Art. 6

(Trasformazione del rapporto)



1. 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.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale verticale od orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.
4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
5. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
6. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale spettante ai sensi del capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.
8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi possono individuare criteri applicativi della disposizione di cui al presente comma.
9. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.



Art. 7

(Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 8

(Sanzioni)

1. In difetto di prova della stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia, il diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data della pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla data della pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

3. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.



Art. 9
(Disciplina previdenziale)

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine, sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.

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 di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10
(Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche)

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 8 e 4, commi 5 e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.



Sezione II

Lavoro intermittente

Art. 11 *(Definizione e tipologie)*

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 nei limiti di cui all'articolo 12.
2. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Art. 12 *(Casi di ricorso al lavoro intermittente)*

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, anche con riferimento alla possibilità di stipulare tale contratto in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, all'individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente si provvede con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni e con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni lavorative devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
4. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni.



Art. 13
(Forma e comunicazioni)

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

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 12, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

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

3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Art. 14
(Indennità di disponibilità)

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali ha garantito la disponibilità al datore di lavoro. La misura dell'indennità è prevista dai contratti collettivi e, comunque, non è inferiore a quanto previsto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di



contratto collettivo.

3. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi previdenziali sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

5. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Art. 15

(Principio di non discriminazione)

1. 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.

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

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 14.

Art. 16

(Computo del lavoratore intermittente)

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore



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

Capo III Lavoro a tempo determinato

Art. 17

(Apposizione del termine e durata massima)

1. È consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi.
2. Fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 19, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si considera a tempo indeterminato dalla data della stipula.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Art. 18

(Divieti)

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;



- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008, e successive modificazioni.

Art. 19

(Proroghe e rinnovi)

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.
2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.
3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 dell'articolo 25 per le società già costituite.



Art. 20

(Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine)

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 17, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 19, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 21

(Numero complessivo di contratti a tempo determinato)

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:
 - a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
 - b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
 - c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 19, comma 2;
 - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - e) per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f) con lavoratori di età superiore a 55 anni.
3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, 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 lirico-sinfoniche, 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.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4 sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

6. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 22

(Diritti di precedenza)

1. 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 sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, 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 di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo



determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. 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.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 17, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nei casi di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 23

(Principio di non discriminazione)

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Art. 24

(Formazione)

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale 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.

Art. 25

(Criteri di computo)

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo



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

Art. 26
(Decadenza e tutele)

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del predetto articolo 6.
2. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive 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.
3. In presenza di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.
4. Nel caso di violazione dei limiti di cui all'articolo 19, commi 1 e 2, da parte di una società che non risulti avere i requisiti di start-up innovativa di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito dalla legge n. 221 del 2012, il contratto si considera stipulato a tempo indeterminato.

Art. 27
(Esclusioni e discipline specifiche)

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:
 - a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 23 e 25, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
 - b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
 - c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:



- a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
- b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, 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.
3. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Capo IV Somministrazione di lavoro

Art. 28 *(Definizione)*

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 29 *(Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato)*

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 10 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.
2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle



associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione di lavoro a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

3. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 30 (Divieti)

1. 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 sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008, e successive modificazioni.

Art. 31 (Forma del contratto di somministrazione)

1. 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 il loro inquadramento;



f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

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

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

Art. 32

(Disciplina dei rapporti di lavoro)

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali. Nel contratto è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore a quanto previsto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile e, in ogni caso, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 17, commi 1, 2 e 3, 19 e 21. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

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

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

Art. 33

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

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni di base di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.



2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori del somministratore 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 alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo n. 81 del 2008.
5. 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 dalla assegnazione a mansioni inferiori.
6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.
7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nello svolgimento delle sue mansioni.
8. E' 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 una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 34

(Diritti sindacali e garanzie collettive)

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970 e successive modificazioni.
2. Il lavoratore 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.
3. L'utilizzatore comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di



categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

- a) prima della stipula del contratto o, nel caso in cui ricorrano motivate ragioni di urgenza, entro i cinque giorni successivi, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro;
- b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 35

(Norme previdenziali)

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 32, comma 1, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero sono determinati in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 36

(Somministrazione irregolare)

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 29, commi 1 e 2, 30 e 31, comma 1, lettere a), b), c) e d), 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.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 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.

4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 37 (Decadenza e tutele)

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966 e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna, altresì, il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con il quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 38 (Sanzioni)

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 29, 30, 31, comma 1, nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui all'articolo 31, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 33, comma 3, secondo periodo, e 34, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.



Capo V Apprendistato

Art. 39 (Definizione)

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale;
 - b) apprendistato professionalizzante;
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e la specializzazione professionale e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Art. 40 (Disciplina generale)

1. 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 di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 42, comma 5.
3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche



il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.

4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, 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.

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da 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 due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni;
- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- 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 trenta giorni;
- h) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

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 via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle



precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 276 del 2003 non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di 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 tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. 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 di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 41

(Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale)

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e la specializzazione professionale è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro 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 di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 e di quelli di cui all'articolo 44.

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

3. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e la specializzazione professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e la specializzazione professionale è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ne disciplina l'esercizio con propri atti.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 39, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento del diploma e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore. Con il medesimo decreto sono, altresì, definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali di istruzione secondaria superiore, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato e i requisiti delle imprese nelle quali si svolge, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Con riferimento all'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50 per cento per il terzo



e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

7. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

8. Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 40, comma 5.

Art. 42

(Apprendistato professionalizzante)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 20 05, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. 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.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta



formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

4. Le regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 43

(Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca di cui al comma 4, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro entro il massimo di



60, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e nei percorsi di istruzione tecnica superiore non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

3. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

4. 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, 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, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 44

(Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, stabilendo, per l'apprendistato di cui all'articolo 41, il numero di ore da effettuare in azienda. Tali standard costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.

2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali è di competenza del datore di lavoro nel contratto di apprendistato professionalizzante, dell'istituzione formativa di appartenenza dello studente per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e dell'istituzione formativa di appartenenza o



dell'ente di ricerca per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013.

3. 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 e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

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

Art. 45

(Disposizioni finali)

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 41, 42 e 43, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 40, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 40, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità



competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione territoriale del lavoro competente.

3. Fatte salve 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.

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, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 40, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604 del 1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Per le regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 42, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 42 e 43, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

9. 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.

10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Capo VI



Abrogazioni e disciplina transitoria

ART. 46

(Abrogazioni e norme transitorie)

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:

- a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;
 - b) gli articoli da 33 a 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - c) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
 - d) l'articolo 3-*bis*, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito dalla legge 31 luglio 2002, n. 172;
 - e) l'articolo 28, commi da 1 a 6 e 9, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito dalla legge n. 221 del 2012;
 - f) l'articolo 32, comma 3, lettera a), della legge 4 novembre 2010, n. 183, dalle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro» fino alle parole «è fissato in 180 giorni»;
 - g) gli articoli 18, commi 3 e 3-*bis*, e da 20 a 28 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - h) l'articolo 32, commi 5 e 6, della legge n. 183 del 2010;
 - i) l'articolo 1, comma 13, della legge n. 92 del 2012;
 - l) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;
 - m) il capo II del Titolo V del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - n) le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, non espressamente richiamate, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.
2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è abrogato a far data dai diciotto mesi successivi all'entrata in vigore del presente decreto.

Titolo II

Disposizioni in materia di collaborazioni e associazione in partecipazione

Capo I

Collaborazioni organizzate dal committente

Art. 47

(Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente)

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di



lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

- a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni 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 prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

3. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche. Dall'1 gennaio 2017 è fatto, comunque, divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare le collaborazioni coordinate e continuative di cui al comma 1.

Art. 48

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

1. 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° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

- a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276;



b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), 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 alla assunzione.

Capo II

Superamento del lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

Art. 49

(Superamento del contratto a progetto)

1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-*bis* del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

Art. 50

(Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro)

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

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

b) i commi secondo e terzo sono abrogati.

2. L'articolo 1, comma 30, della legge n. 92 del 2012 è abrogato.

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

Titolo III

Altre forme di lavoro

Capo I

Lavoro accessorio

Art. 51

(Definizione e campo di applicazione)



1. 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, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.
2. Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 4 e nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, 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.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 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 venticinque 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 soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
4. 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.
5. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 52 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.
6. È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.
7. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 52

(Disciplina del lavoro accessorio)



1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.
2. In attesa della emanazione del decreto di cui al comma 1, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
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 trenta giorni successivi.
4. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso dal concessionario di cui al comma 7, successivamente all'accredito 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.
5. Fermo restando quanto disposto dal comma 6, 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 di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.
6. In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.
7. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 5 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In



attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Art. 53

(Coordinamento informativo a fini previdenziali)

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dal presente decreto, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo 52, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 54

(Abrogazioni e regime transitorio)

1. A far data dall'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati gli articoli da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

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

Titolo IV

Disposizioni in materia di lavoro subordinato

Capo I

Disciplina delle mansioni

ART. 55

(Modifiche all'articolo 2103 del codice civile)

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.



In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

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

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

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

2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

Titolo V

Disposizioni finali

Articolo 56

(Copertura finanziaria e clausola di salvaguardia)

1. Alle minori entrate contributive derivanti dall'attuazione degli articoli da 47 a 50 del presente decreto, connesse ad un maggior accesso ai benefici contributivi di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, valutate in 16 milioni di euro per l'anno 2015, 58 milioni di euro per l'anno 2016, 67 milioni di



euro per l'anno 2017, 53 milioni di euro per l'anno 2018 e in 8 milioni di euro per l'anno 2019 si provvede:

a) quanto a 16 milioni di euro per l'anno 2015, 52 milioni di euro per l'anno 2016, 40 milioni di euro per l'anno 2017, 28 milioni di euro per l'anno 2018 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;

b) quanto a 6 milioni per l'anno 2016, 20 milioni per l'anno 2017, 16 milioni di euro per l'anno 2018 e a 8 milioni di euro per l'anno 2019 mediante le maggiori entrate derivanti dall'attuazione delle medesime disposizioni;

c) quanto a 7 milioni di euro per l'anno 2017 e a 9 milioni di euro per l'anno 2018, mediante utilizzo del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, in misura pari a 12 milioni di euro per l'anno 2017 e a 15 milioni di euro per l'anno 2018 al fine di garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica.

2. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del presente decreto. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e in particolare scostamenti rispetto alla valutazione delle minori entrate di cui al comma 1, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, all'introduzione di un contributo aggiuntivo di solidarietà a favore delle gestioni previdenziali a carico dei datori di lavoro del settore privato e dei lavoratori autonomi.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

ART. 57

(Entrata in vigore)

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.



Ultimi dossier del Servizio Studi

XVII LEGISLATURA

194/II	Testo a fronte	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1687 "Misure volte a rafforzare il contrasto alla criminalità organizzata e ai patrimoni illeciti" Vol. II - Le novelle
195	Dossier	Le disposizioni dell'A.S. n. 1687 rilevanti per la Commissione giustizia ai fini dell'esame del T.U. degli AA.SS. nn. 19, 657, 711, 846, 847, 851 e 868
196	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1728 "Disposizioni per la tutela e la valorizzazione della biodiversità agraria e alimentare"
197	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1758 "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2014"
198	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1779 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 dicembre 2014, n. 192, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative"
199	Dossier	La difesa europea e il coordinamento con la NATO
200	Schede di lettura	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1813 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 gennaio 2015, n. 3, recante misure urgenti per il sistema bancario e gli investimenti"
201	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1101 "Misure urgenti in materia di gestione e prevenzione del rischio idrogeologico"
202	Dossier	Quadro di legalità internazionale del Consiglio di Sicurezza dell'ONU per contrastare le minacce alla sicurezza internazionale provenienti dall'area di crisi del Mediterraneo allargato (2011-2015)
203	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1577-A "Riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
204	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1854 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 febbraio 2015, n. 7, recante misure urgenti per il contrasto del terrorismo, anche di matrice internazionale, nonché proroga delle missioni internazionali delle Forze armate e di polizia, iniziative di cooperazione allo sviluppo e sostegno ai processi di ricostruzione e partecipazione alle iniziative delle Organizzazioni internazionali per il consolidamento dei processi di pace e di stabilizzazione" <i>Edizione provvisoria</i>
205	Dossier	Dossier del Servizio Studi sullo schema di decreto legislativo "Misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"
206	Dossier	Attuazione della Direttiva 2012/18/UE relativa al controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose (A.G. 154). Edizione provvisoria

Il testo del presente dossier è disponibile in formato elettronico PDF su Internet, all'indirizzo www.senato.it, seguendo il percorso: "Leggi e documenti - dossier di documentazione - Servizio Studi - Dossier".

Senato della Repubblica
www.senato.it