

» **DLT 10/09/2003, n. 276****Titolo III****SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO****Capo I****Somministrazione di lavoro <sup>(60)</sup>****Art. 20. Condizioni di liceità <sup>(72)</sup> <sup>(61)</sup>**

[1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli *articoli 4 e 5*.

2. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro. <sup>(66)</sup>

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;

c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative; <sup>(64)</sup>

i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia; <sup>(65)</sup>

i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato. <sup>(68)</sup>

4. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'*articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*. <sup>(69)</sup>

5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli *articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'*articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223*, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi

sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; <sup>(62)</sup>

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'*articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626*, e successive modifiche.

5-bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'*articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223*, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato *articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991*. <sup>(63)</sup>

5-ter. Le disposizioni di cui al comma 4 non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:

a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;

b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'*articolo 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 20 maggio 1988, n. 160*;

c) di lavoratori definiti «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008. Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, si provvede all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18) dell'articolo 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008. <sup>(67) (73)</sup>

5-quater. Le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 non operano nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro. <sup>(70) (71) ]</sup>

<sup>(60)</sup> Per l' applicazione delle disposizioni del presente capo, vedi l' *art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

<sup>(61)</sup> Per l' applicazione delle disposizioni del presente articolo, vedi l'*art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

<sup>(62)</sup> Lettera così modificata dall'*art. 2, comma 142, lett. a), L. 23 dicembre 2009, n. 191*, a decorrere dal 1° gennaio 2010.

<sup>(63)</sup> Comma aggiunto dall'*art. 2, comma 142, lett. b), L. 23 dicembre 2009, n. 191*, a decorrere dal 1° gennaio 2010.

<sup>(64)</sup> Lettera così modificata dall'*art. 2, comma 143, lett. a), L. 23 dicembre 2009, n. 191*, a decorrere dal 1° gennaio 2010.

<sup>(65)</sup> Lettera aggiunta dall'*art. 2, comma 143, lett. b), L. 23 dicembre 2009, n. 191*, a decorrere dal 1° gennaio 2010.

<sup>(66)</sup> Comma così modificato dall'*art. 4, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24*.

<sup>(67)</sup> Comma aggiunto dall'*art. 4, comma 1, lett. c), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24*.

<sup>(68)</sup> Lettera aggiunta dall' *art. 1, comma 17-bis, L. 28 giugno 2012, n. 92*, aggiunto dall' *art. 46-bis, comma 1, lett. b), D.L. 22 giugno 2012, n. 83*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 134*.

<sup>(69)</sup> Comma così modificato dall' *art. 1, comma 10, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92* e, successivamente, dall' *art. 1, comma 2, lett. a), n. 1), D.L. 20 marzo 2014, n. 34*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 16 maggio 2014, n. 78*; per l'applicazione di tale ultima disposizione vedi l' *art. 2-bis del medesimo D.L. n. 34/2014*.

<sup>(70)</sup> Comma aggiunto dall'*art. 4, comma 1, lett. c), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24*.

<sup>(71)</sup> Comma abrogato dall' *art. 1, comma 2, lett. a), n. 2), D.L. 20 marzo 2014, n. 34*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 16 maggio 2014, n. 78*; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' *art. 2-bis del medesimo D.L. n. 34/2014*.

(72) Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d)*, *D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

(73) In attuazione di quanto disposto dalla presente lettera vedi il *D.M. 20 marzo 2013*.

---

**Art. 21. Forma del contratto di somministrazione** (78) (75)

[1. Il contratto di somministrazione di manodopera 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) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al comma 3 dell'articolo 20; (77)
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore. (76)

4. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. (74) ]

(74) Comma così modificato dall'*art. 5, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251*.

(75) Per l' applicazione delle disposizioni del presente articolo, vedi l'*art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

(76) Comma così modificato dall'*art. 5, comma 1, D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24*.

(77) Lettera così modificata dall' *art. 1, comma 2, lett. b)*, *D.L. 20 marzo 2014, n. 34*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 16 maggio 2014, n. 78*; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' *art. 2-bis del medesimo D.L. n. 34/2014*.

(78) Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d)*, *D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

---

**Art. 22. Disciplina dei rapporti di lavoro** (83) (81)

[1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.

2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al *decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*, per

quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'*articolo 5, commi 3 e seguenti*. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore. <sup>(80)</sup>

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. <sup>(84)</sup>

3-bis. Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi del presente articolo, possono essere effettuate anche con rapporto di lavoro a tempo parziale. In tale caso, trova applicazione il *decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61*, e successive modificazioni, in quanto compatibile con le disposizioni del presente decreto. <sup>(82)</sup>

4. Le disposizioni di cui all'*articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'*articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, e le tutele del lavoratore di cui all'*articolo 12*.

5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'*articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000*, non si applicano in caso di somministrazione. <sup>(79)</sup> ]

<sup>(79)</sup> La Corte costituzionale con sentenza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5 - Prima Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del presente comma.

<sup>(80)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 42, L. 24 dicembre 2007, n. 247*, a decorrere dal 1° gennaio 2008; per le modalità di applicazione delle suddette disposizioni vedi il *comma 43 del medesimo art. 1, L. 247/2007*.

<sup>(81)</sup> Per l'applicazione delle disposizioni del presente articolo, vedi l'*art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

<sup>(82)</sup> Comma inserito dall'*art. 6, comma 1, D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24*.

<sup>(83)</sup> Articolo abrogato dall'*art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

<sup>(84)</sup> Per la determinazione dell'indennità di cui al presente comma, vedi il *D.M. 10 marzo 2004*.

**Art. 23.** *Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà* <sup>(91)</sup>  
<sup>(85)</sup>

[1. Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, e ferma restando l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al *decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81* i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'*articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196*. <sup>(86)</sup>

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'*articolo 13* <sup>(90)</sup>.

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal *decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626*, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal *decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626*, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'*articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300*.

7-bis. I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera. <sup>(87)</sup>

8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione. <sup>(88)</sup>

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

9-bis. Resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore. <sup>(89)</sup> ]

<sup>(85)</sup> Per l' applicazione delle disposizioni del presente articolo, vedi l'*art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

<sup>(86)</sup> Comma così modificato dall'*art. 9, comma 6, D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*.

<sup>(87)</sup> Comma inserito dall'*art. 7, comma 1, lett. b), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24*.

<sup>(88)</sup> Comma così modificato dall'*art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24*.

<sup>(89)</sup> Comma aggiunto dall'*art. 7, comma 1, lett. d), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24*.

<sup>(90)</sup> Comma abrogato dall' *art. 1, comma 10, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92*.

<sup>(91)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

**Art. 24. Diritti sindacali e garanzie collettive** <sup>(93)</sup> <sup>(92)</sup>

[1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla *legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni.

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

3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

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.

]

<sup>(92)</sup> Per l' applicazione delle disposizioni del presente articolo, vedi l'*art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

<sup>(93)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

---

**Art. 25. Norme previdenziali** <sup>(95)</sup> <sup>(94)</sup>

[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 22, comma 3*, 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 per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal *decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124*, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori. ]

<sup>(94)</sup> Per l' applicazione delle disposizioni del presente articolo, vedi l'*art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

<sup>(95)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

---



**Art. 26. Responsabilità civile** <sup>(97)</sup> <sup>(96)</sup>

[1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni. ]

<sup>(96)</sup> Per l' applicazione delle disposizioni del presente articolo, vedi l'*art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

<sup>(97)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

---

**Art. 27. Somministrazione irregolare** <sup>(99)</sup> <sup>(98)</sup>

[1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli *articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e)*, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'*articolo 20, commi 3 e 4*, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore. ]

<sup>(98)</sup> Per l' applicazione delle disposizioni del presente articolo, vedi l'*art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

<sup>(99)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

---

**Art. 28. Somministrazione fraudolenta** <sup>(101)</sup> <sup>(100)</sup>

[1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione. ]

<sup>(100)</sup> Per l' applicazione delle disposizioni del presente articolo, vedi l'*art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

<sup>(101)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

---

**Capo II****Appalto e distacco****Art. 29. Appalto**

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

2. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali. <sup>(102) (104) (106) (107)</sup>

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda. <sup>(105)</sup>

3-bis. Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'*articolo 27*, comma 2. <sup>(103)</sup>

3-ter. Fermo restando quando previsto dagli *articoli 18 e 19*, le disposizioni di cui al comma 2 non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale. <sup>(103)</sup>

<sup>(102)</sup> Comma sostituito dall'*art. 6, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251*, dall'*art. 1, comma 911, L. 27 dicembre 2006, n. 296*, a decorrere dal 1° gennaio 2007, e dall'*art. 21, comma 1, D.L. 9 febbraio 2012, n. 5*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 aprile 2012, n. 35*. Successivamente il presente comma è stato così modificato dall'*art. 4, comma 31, lett. a) e b), L. 28 giugno 2012, n. 92* e dall'*art. 28, comma 2, D.Lgs. 21 novembre 2014, n. 175*.

<sup>(103)</sup> Comma aggiunto dall'*art. 6, comma 2, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251*.

<sup>(104)</sup> Per l'applicabilità delle disposizioni del presente comma vedi l'*art. 9, comma 1, D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*.

<sup>(105)</sup> Comma così sostituito dall'*art. 30, comma 1, L. 7 luglio 2016, n. 122*.

<sup>(106)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 11-27 gennaio 2017, n. 27 (Gazz. Uff. 1° febbraio 2017, n. 5 – Prima serie speciale), ha dichiarato ammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione del presente comma, limitatamente alle parole «Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti,» e alle parole «Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori.», richiesta



dichiarata legittima, con ordinanza pronunciata il 9 dicembre 2016, dall'Ufficio centrale per il referendum, costituito presso la Corte di cassazione.

(107) La Corte costituzionale, con ordinanza 14 - 18 gennaio 2013, n. 5 (Gazz. Uff. 23 gennaio 2013, n. 4, 1<sup>a</sup> Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 29, comma 2, sollevata in riferimento all'art. 76 della Costituzione. La stessa Corte con successiva sentenza 3 - 13 novembre 2014, n. 254 (Gazz. Uff. 19 novembre 2014, n. 48, 1<sup>a</sup> Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 29, comma 2, come modificato dall'art. 1, comma 911, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

---

**Art. 30. Distacco** <sup>(110)</sup>

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

4. Resta ferma la disciplina prevista dall'*articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1993, n. 236*.

4-bis. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'*articolo 27, comma 2*. <sup>(108)</sup>

4-ter. Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del *decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 9 aprile 2009, n. 33*, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso. <sup>(109)</sup>

(108) Comma aggiunto dall'*art. 7, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251*.

(109) Comma aggiunto dall'*art. 7, comma 2, lett. 0a), D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*.

(110) Vedi, anche, l'*art. 16, comma 2, lett. c), D.L. 6 marzo 2014, n. 16*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 2 maggio 2014, n. 68*.

---

## TITOLO IV

### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA E TRASFERIMENTO D'AZIENDA

**Art. 31. Gruppi di impresa**

1. I gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e del *decreto legislativo 28 aprile 2002, n. 74*, possono delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'*articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12*, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate.

2. I consorzi di società cooperative, costituiti ai sensi dell'*articolo 27 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577*, possono svolgere gli adempimenti di cui all'*articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12*, per conto delle società consorziate o delegarne l'esecuzione a una

società consorziata. Tali servizi possono essere organizzati per il tramite dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti dai predetti consorzi, così come previsto dall'*articolo 1, comma 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12.* <sup>(111)</sup>

2-bis. Le cooperative di imprese di pesca ed i consorzi di imprese di pesca possono svolgere gli adempimenti di cui all'*articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12*, per conto delle imprese associate. <sup>(112)</sup>

3. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 2-bis non rilevano ai fini della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro. <sup>(113)</sup>

3-bis. Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende. <sup>(114)</sup>

3-ter. L'assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40 per cento di esse sono imprese agricole. <sup>(115)</sup>

3-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-bis. <sup>(114) (116)</sup>

3-quinquies. I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità disciplinate dai commi 3-bis e 3-ter. <sup>(114)</sup>

<sup>(111)</sup> Comma così sostituito dall'*art. 8, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.*

<sup>(112)</sup> Comma inserito dall'*art. 67-ter, comma 1, lett. a), D.L. 24 gennaio 2012, n. 1*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 24 marzo 2012, n. 27.*

<sup>(113)</sup> Comma così modificato dall'*art. 67-ter, comma 1, lett. b), D.L. 24 gennaio 2012, n. 1*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 24 marzo 2012, n. 27.*

<sup>(114)</sup> Comma aggiunto dall'*art. 9, comma 11, D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99.*

<sup>(115)</sup> Comma aggiunto dall'*art. 9, comma 11, D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*, e, successivamente, così modificato dall'*art. 18, comma 1, L. 28 luglio 2016, n. 154.*

<sup>(116)</sup> In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.M. 27 marzo 2014.*

---

### **Art. 32.** *Modifica all'articolo 2112, comma quinto, del Codice civile*

1. Fermi restando i diritti dei prestatori di lavoro in caso di trasferimento d'azienda di cui alla normativa di recepimento delle direttive europee in materia, il comma quinto dell'articolo 2112 del codice civile è sostituito dal seguente: «Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento».

2. All'articolo 2112 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma: «Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'*articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.*». <sup>(117)</sup>

<sup>(117)</sup> Comma così modificato dall'*art. 9, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.*

---

**Titolo V****TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE****Capo I****Lavoro intermittente****Art. 33. Definizione e tipologie** <sup>(118)</sup> <sup>(119)</sup>

[1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'*articolo 34*.

2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato. ]

<sup>(118)</sup> Il presente articolo era stato abrogato dall'*art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247*, a decorrere dal 1° gennaio 2008. Successivamente, il predetto comma 45 dell'*art. 1, L. 247/2007*, è stato a sua volta abrogato dall'*art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*. Inoltre, a norma del comma 11 del medesimo *art. 39, D.L. 112/2008*, a decorrere dal 25 giugno 2008, le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione.

<sup>(119)</sup> Articolo abrogato dall'*art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

---

**Art. 34. Casi di ricorso al lavoro intermittente** <sup>(120)</sup> <sup>(124)</sup>

[1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. <sup>(121)</sup> <sup>(125)</sup>

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. <sup>(122)</sup> <sup>(125)</sup>

2-bis. In ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e 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 alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. <sup>(123)</sup> <sup>(126)</sup>

3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'*articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626*, e successive modificazioni.

]

<sup>(120)</sup> Articolo modificato dall'*art. 10, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251*, dall'*art. 1-bis, comma 1, lettera b), D.L. 14 marzo 2005, n. 35*, convertito con modificazioni dalla *L. 14 maggio 2005, n. 80* e, successivamente, abrogato dall'*art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247*, a decorrere dal 1°

gennaio 2008. Infine, il predetto comma 45 dell'*art. 1, L. 247/2007*, è stato a sua volta abrogato dall'*art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*. Inoltre, a norma del comma 11 del medesimo *art. 39, D.L. 112/2008*, a decorrere dal 25 giugno 2008, le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione.

(121) Comma così modificato dall' *art. 1, comma 21, lett. a), n. 1), L. 28 giugno 2012, n. 92*.

(122) Comma così sostituito dall' *art. 1, comma 21, lett. a), n. 2), L. 28 giugno 2012, n. 92*.

(123) Comma inserito dall' *art. 7, comma 2, lett. a), D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*.

(124) Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

(125) Vedi, anche, l' *art. 1, comma 22, L. 28 giugno 2012, n. 92*.

(126) Vedi, anche, l' *art. 7, comma 3, D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*.

### **Art. 35. Forma e comunicazioni** (127) (129)

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

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo *articolo 36*;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

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

3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'*articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124*. (128) (130) (131) ]

(127) Il presente articolo era stato abrogato dall'*art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247*, a decorrere dal 1° gennaio 2008. Successivamente, il predetto comma 45 dell'*art. 1, L. 247/2007*, è stato a sua volta abrogato dall'*art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*. Inoltre, a norma del comma 11 del medesimo *art. 39, D.L. 112/2008*, a decorrere dal 25 giugno 2008, le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione.

(128) Comma aggiunto dall' *art. 1, comma 21, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92*, come modificato dall'*art. 34, comma 54, lett. a), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 17*

dicembre 2012, n. 221. Successivamente, il presente comma era stato modificato dall' *art. 7, comma 2, lett. b)*, *D.L. 28 giugno 2013, n. 76*; tale modifica non è stata confermata dalla legge di conversione (*L. 9 agosto 2013, n. 99*).

<sup>(129)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d)*, *D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

<sup>(130)</sup> Vedi, anche, l' *art. 1, comma 22, L. 28 giugno 2012, n. 92*.

<sup>(131)</sup> In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.M. 27 marzo 2013*.

---

**Art. 36. Indennità di disponibilità** <sup>(132)</sup> <sup>(133)</sup>

[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 il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. <sup>(134)</sup>

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

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

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

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

6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 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 comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'*articolo 33* possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura. <sup>(135)</sup> ]

<sup>(132)</sup> Il presente articolo era stato abrogato dall'*art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247*, a decorrere dal 1° gennaio 2008. Successivamente, il predetto comma 45 dell'*art. 1, L. 247/2007*, è stato a sua volta abrogato dall'*art. 39, comma 10, lett. m)*, *D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*. Inoltre, a norma del comma 11 del medesimo *art. 39, D.L. 112/2008*, a decorrere dal 25 giugno 2008, le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione.

<sup>(133)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d)*, *D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

<sup>(134)</sup> Per la determinazione dell'indennità di cui al presente comma, vedi il *D.M. 10 marzo 2004*.

<sup>(135)</sup> In attuazione di quanto disposto dal presente comma, vedi il *D.M. 30 dicembre 2004*.

---

**Art. 37. Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno** <sup>(136)</sup> <sup>(137)</sup> <sup>(138)</sup>

[1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'*articolo 36* è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

2. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. ]

<sup>(136)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 1, comma 21, lett. c)*, L. 28 giugno 2012, n. 92. Successivamente, l'abrogazione è stata confermata dall' *art. 55, comma 1, lett. d)*, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

<sup>(137)</sup> Il presente articolo era stato abrogato dall'*art. 1, comma 45*, L. 24 dicembre 2007, n. 247, a decorrere dal 1° gennaio 2008. Successivamente, il predetto comma 45 dell'*art. 1, L. 247/2007*, è stato a sua volta abrogato dall'*art. 39, comma 10, lett. m)*, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133. Inoltre, a norma del comma 11 del medesimo *art. 39, D.L. 112/2008*, a decorrere dal 25 giugno 2008, le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione.

<sup>(138)</sup> Vedi, anche, l'*art. 1, comma 22*, L. 28 giugno 2012, n. 92.

### **Art. 38.** *Principio di non discriminazione* <sup>(139)</sup> <sup>(140)</sup>

[1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

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 è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'*articolo 36*. ]

<sup>(139)</sup> Il presente articolo era stato abrogato dall'*art. 1, comma 45*, L. 24 dicembre 2007, n. 247, a decorrere dal 1° gennaio 2008. Successivamente, il predetto comma 45 dell'*art. 1, L. 247/2007*, è stato a sua volta abrogato dall'*art. 39, comma 10, lett. m)*, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133. Inoltre, a norma del comma 11 del medesimo *art. 39, D.L. 112/2008*, a decorrere dal 25 giugno 2008, le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione.

<sup>(140)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d)*, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

### **Art. 39.** *Computo del lavoratore intermittente* <sup>(141)</sup> <sup>(142)</sup>

[1. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre. ]

<sup>(141)</sup> Il presente articolo era stato abrogato dall'*art. 1, comma 45*, L. 24 dicembre 2007, n. 247, a decorrere dal 1° gennaio 2008. Successivamente, il predetto comma 45 dell'*art. 1, L. 247/2007*, è stato a sua volta abrogato dall'*art. 39, comma 10, lett. m)*, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133. Inoltre, a norma del comma 11 del medesimo *art. 39, D.L. 112/2008*, a decorrere dal 25 giugno 2008, le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione.



(142) Articolo abrogato dall' art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015.

---

**Art. 40.** *Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva* <sup>(143)</sup> <sup>(144)</sup>

[1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente <sup>(145)</sup>, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2. ]

(143) Il presente articolo era stato abrogato dall'art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247, a decorrere dal 1° gennaio 2008. Successivamente, il predetto comma 45 dell'art. 1, L. 247/2007, è stato a sua volta abrogato dall'art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133. Inoltre, a norma del comma 11 del medesimo art. 39, D.L. 112/2008, a decorrere dal 25 giugno 2008, le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione.

(144) Articolo abrogato dall' art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015.

(145) Per l'individuazione della contrattazione collettiva dei casi di ricorso al lavoro intermittente, vedi il D.M. 23 ottobre 2004.

---

## Capo II

### Lavoro ripartito

**Art. 41.** *Definizione e vincolo di solidarietà* <sup>(146)</sup>

[1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile. ]

(146) Articolo abrogato dall' art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015.

---

**Art. 42. Forma e comunicazioni** <sup>(147)</sup>

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

a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;

b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati. ]

(147) Articolo abrogato dall' art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015.

---

**Art. 43. Disciplina applicabile** <sup>(148)</sup>

[1. La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.

2. In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito. ]

(148) Articolo abrogato dall' art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015.

---

**Art. 44. Principio di non discriminazione** <sup>(150)</sup>

[1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte. <sup>(149)</sup>

2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati 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, congedi parentali.

3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'*articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300*, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita. ]

(149) Comma così corretto da *Comunicato 28 ottobre 2003*, pubblicato nella G.U. 28 ottobre 2003, n. 251.

(150) Articolo abrogato dall' art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25

giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

---

**Art. 45. Disposizioni previdenziali <sup>(151)</sup>**

[1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa. ]

<sup>(151)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

---

**Capo III**

**Lavoro a tempo parziale**

**Art. 46. Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni**

1. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'*articolo 1, comma 2*, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) per "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) all'*articolo 1, il comma 3* è sostituito dal seguente:

«3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'*articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.»;

c) all'*articolo 1, il comma 4* è sostituito dal seguente:

«Le assunzioni a termine, di cui al *decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 <sup>(152)</sup>*, e successive modificazioni, di cui all'*articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, e di cui all'*articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.»;

d) all'*articolo 3, il comma 1* è sostituito dal seguente:

«1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'*articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368*, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'*articolo 2, comma 2*, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.»;

e) all'*articolo 3, il comma 2* è sostituito dal seguente:

«2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'*articolo 1, comma 3*, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.»;

f) all'*articolo 3, il comma 3* è sostituito dal seguente:

«3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;

g) all'*articolo 3, il comma 4*, ultimo periodo, è soppresso;

h) all'*articolo 3, il comma 5* è sostituito dal seguente:

«5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro

straordinario nei rapporti a tempo pieno.»;

i) all'*articolo 3, il comma 6* è abrogato;

j) all'*articolo 3, il comma 7* è sostituito dal seguente:

«7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;

2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.»;

k) all'*articolo 3, il comma 8* è sostituito dal seguente:

«8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.»;

l) all'*articolo 3, il comma 9* è sostituito dal seguente:

«9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;

m) all'*articolo 3, il comma 10* è sostituito dal seguente:

«10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.»;

n) i *commi 11, 12, 13 e 15 dell'articolo 3* sono soppressi;

o) l'*articolo 5* è sostituito dal seguente:

«Art. 5 (Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale). - 1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.»;

p) il *comma 2 dell'articolo 6* è soppresso;

q) l'*articolo 7* è soppresso;

r) all'*articolo 8, il comma 2* è sostituito dal seguente:

«L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento

del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.»;

s) all'*articolo 8, dopo il comma 2* sono inseriti i seguenti:

«2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.»;

t) dopo l'*articolo 12* è aggiunto, in fine, il seguente:

«Art. 12-bis (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale). - 1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.».

(152) NDR: In G.U. è riportato il seguente riferimento normativo non corretto: «decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368».

## Titolo VI

### APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO

#### Capo I

#### Apprendistato (153)

**Art. 47.** *Definizione, tipologie e limiti quantitativi* (154) (155)

[1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. 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. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

3. In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia. ]

(153) Vedi, anche, il *comma 773 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296*.

(154) Articolo abrogato dall'*art. 7, comma 6, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167*.

(155) La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), aveva dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo; dichiarava, inoltre, cessata la materia del contendere in ordine alla questione di legittimità costituzionale dell'art. 6.

---

**Art. 48.** *Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione* <sup>(156)</sup> <sup>(157)</sup>

[1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

3. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;

d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

4. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;

d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

]

<sup>(156)</sup> Articolo abrogato dall'*art. 7, comma 6, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.*

<sup>(157)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), aveva dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo; dichiarava, inoltre, cessata la materia del contendere in ordine alla questione di legittimità costituzionale dell'art. 6.

---

**Art. 49.** *Apprendistato professionalizzante* <sup>(158)</sup> <sup>(162)</sup>

[1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.



3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere superiore a sei anni. <sup>(160)</sup>

4. Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;

d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3;

e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;

b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;

c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

5-bis. Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. <sup>(159)</sup>

5-ter. In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo. <sup>(161)</sup> ]

<sup>(158)</sup> Articolo abrogato dall'*art. 7, comma 6, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167*.

<sup>(159)</sup> Comma aggiunto dall'*art. 13, comma 13-bis, D.L. 14 marzo 2005, n. 35*, convertito con modificazioni dalla *L. 14 maggio 2005, n. 80*.

<sup>(160)</sup> Comma così modificato dall'*art. 23, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*.

<sup>(161)</sup> Comma aggiunto dall'*art. 23, comma 2, D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*. Successivamente, la Corte Costituzionale, con sentenza 10-14 maggio 2010, n. 176 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del suddetto *art. 23, comma 2, D.L. 112/2008* nella parte in cui modifica l'*articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, limitatamente alle parole «non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi», «integralmente» e «definiscono la nozione di formazione aziendale e».

<sup>(162)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), aveva dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente

articolo; dichiarava, inoltre, cessata la materia del contendere in ordine alla questione di legittimità costituzionale dell'art. 6.

---

**Art. 51. Crediti formativi** <sup>(167)</sup> <sup>(168)</sup>

[1. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

2. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le regioni e le province autonome definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato-regioni-autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel *decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31 maggio 2001*. ]

<sup>(167)</sup> Articolo abrogato dall'*art. 7, comma 6, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167*.

<sup>(168)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), aveva dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

---

**Art. 52. Repertorio delle professioni** <sup>(169)</sup> <sup>(170)</sup>

[1. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni. ]

<sup>(169)</sup> Articolo abrogato dall'*art. 7, comma 6, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167*.

<sup>(170)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), aveva dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

---

**Art. 53. Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali** <sup>(171)</sup> <sup>(172)</sup>

[1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

1-bis. I contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. La retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio. <sup>(174)</sup>

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

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia

esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, 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. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione. <sup>(173)</sup>

4. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni. ]

<sup>(171)</sup> Articolo abrogato dall'*art. 7, comma 6, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.*

<sup>(172)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), aveva dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

<sup>(173)</sup> Comma così modificato dall'*art. 11, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.*

<sup>(174)</sup> Comma inserito dall'*art. 2, comma 155, L. 23 dicembre 2009, n. 191, a decorrere dal 1° gennaio 2010.*

## Capo II

### Contratto di inserimento

**Art. 54.** *Definizione e campo di applicazione* <sup>(176)</sup> <sup>(177)</sup> <sup>(179)</sup>

[1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno di 20 punti percentuali a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile. Le aree di cui al precedente periodo nonché quelle con riferimento alle quali trovano applicazione gli incentivi economici di cui all'*articolo 59, comma 3*, nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo; <sup>(175)</sup> <sup>(178)</sup>
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano

mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'*articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati. ]

<sup>(175)</sup> Lettera modificata dall'art. 8, comma 1, lett. a), D.L. 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, dalla L. 12 luglio 2011, n. 106 e, successivamente, così sostituita dall'art. 22, comma 3, L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012.

<sup>(176)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 1, comma 14, L. 28 giugno 2012, n. 92*.

<sup>(177)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

<sup>(178)</sup> Per la definizione delle aree territoriali di cui alla presente lettera, vedi:

- per gli anni 2004, 2005 e 2006, l'art.1, D.M. 17 novembre 2005;
- per l'anno 2007, l'art. 1, D.M. 31 luglio 2007;
- per l'anno 2008, l'art. 1, D.M. 13 novembre 2008;
- per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, l'art. 22, comma 3, L. 12 novembre 2011, n. 183.

<sup>(179)</sup> Vedi, anche, l'art. 1, comma 15, L. 28 giugno 2012, n. 92.

---

#### **Art. 55. Progetto individuale di inserimento** <sup>(181)</sup> <sup>(182)</sup> <sup>(183)</sup>

[1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

2. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'*articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.

3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'*articolo 86, comma 13*, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.

4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità di cui all'*articolo 54, comma 1*, 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 inserimento, maggiorata del 100 per cento. La

maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione. <sup>(180)</sup> ]

<sup>(180)</sup> Comma così sostituito dall'art. 12, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

<sup>(181)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 1, comma 14, L. 28 giugno 2012, n. 92.*

<sup>(182)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

<sup>(183)</sup> Vedi, anche, l'art. 1, comma 15, L. 28 giugno 2012, n. 92.

---

**Art. 56. Forma** <sup>(184)</sup> <sup>(185)</sup> <sup>(186)</sup>

[1. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'*articolo 55.*

2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. ]

<sup>(184)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 1, comma 14, L. 28 giugno 2012, n. 92.*

<sup>(185)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

<sup>(186)</sup> Vedi, anche, l'art. 1, comma 15, L. 28 giugno 2012, n. 92.

---

**Art. 57. Durata** <sup>(187)</sup> <sup>(188)</sup> <sup>(189)</sup>

[1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'*articolo 54, comma 1, lettera f)*, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1. ]

<sup>(187)</sup> Articolo abrogato dall' *art. 1, comma 14, L. 28 giugno 2012, n. 92.*

<sup>(188)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

<sup>(189)</sup> Vedi, anche, l'art. 1, comma 15, L. 28 giugno 2012, n. 92.

---

**Art. 58. Disciplina del rapporto di lavoro** <sup>(190)</sup> <sup>(191)</sup> <sup>(192)</sup>

[1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'*articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al *decreto legislativo 6*

settembre 2001, n. 368.

2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento. ]

<sup>(190)</sup> Articolo abrogato dall' art. 1, comma 14, L. 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>(191)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1ª Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

<sup>(192)</sup> Vedi, anche, l'art. 1, comma 15, L. 28 giugno 2012, n. 92.

---

**Art. 59. Incentivi economici e normativi** <sup>(195)</sup> <sup>(196)</sup> <sup>(198)</sup>

[1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto. Il sottoinquadramento non trova applicazione per la categoria di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera e), salvo non esista diversa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. <sup>(193)</sup>

2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f), nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008. <sup>(194)</sup> <sup>(197)</sup> ]

<sup>(193)</sup> Comma così sostituito dall'art. 1-bis, comma 1, lettera c), D.L. 14 marzo 2005, n. 35, convertito con modificazioni dalla L. 14 maggio 2005, n. 80.

<sup>(194)</sup> Comma così modificato dall'art. 13, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251 e, successivamente, dall'art. 8, comma 1, lett. b), D.L. 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, dalla L. 12 luglio 2011, n. 106.

<sup>(195)</sup> Articolo abrogato dall' art. 1, comma 14, L. 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>(196)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1ª Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

<sup>(197)</sup> Per l'applicazione degli incentivi economici di cui al presente comma, vedi l'art. 3, D.M. 17 novembre 2005.

<sup>(198)</sup> Vedi, anche, l'art. 1, comma 15, L. 28 giugno 2012, n. 92.

---

**Art. 59-bis Disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro** <sup>(199)</sup>

1. Ai contratti di formazione e lavoro stipulati dal 24 ottobre 2003 e fino al 31 ottobre 2004, sulla base di progetti autorizzati entro il 23 ottobre 2003, si applica la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, ad eccezione dei benefici economici previsti in materia di contratti di formazione e lavoro, per i quali si applica la disciplina di cui al comma 2.

2. Per poter accedere ai benefici economici previsti dalla disciplina vigente prima della data del 24 ottobre 2003 in materia di contratti di formazione e lavoro, nel limite massimo complessivo di 16.000



lavoratori, i datori di lavoro, che abbiano stipulato i contratti di cui al comma 1, devono presentare, entro trenta giorni dalla stipula, domanda all'INPS contenente l'indicazione del numero dei contratti stipulati. Alla domanda va allegata copia delle rispettive autorizzazioni.

3. L'I.N.P.S. ammette, entro il 30 novembre 2004 e nel limite numerico di cui al comma 2, l'accesso ai benefici economici di cui allo stesso comma 2, secondo il criterio della priorità della data della stipula del contratto di formazione e lavoro. L'accesso ai benefici è comunque concesso in via prioritaria ai contratti di formazione e lavoro stipulati nell'ambito di contratti d'area o patti territoriali.

(199) Articolo inserito dall'art. 14, comma 1, D.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

---

**Art. 60. Tirocini estivi di orientamento** <sup>(200)</sup>

1. Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico.

2. Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo. Tale durata è quella massima in caso di pluralità di tirocini.

3. Eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo massimo mensile di 600 euro.

4. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.

5. Salvo quanto previsto ai commi precedenti ai tirocini estivi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142.

(200) La Corte Costituzionale, con sentenza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5 - Prima Serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente articolo.

---

**Titolo VII**

**TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI**

**Capo I**

**Lavoro a progetto e lavoro occasionale**

**Art. 61. Definizione e campo di applicazione** <sup>(206)</sup>

[1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, nonché delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center 'outbound' per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. <sup>(203) (204) (207)</sup>

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso

committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo. (201)

2-bis. Se il contratto ha per oggetto un'attività di ricerca scientifica e questa viene ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente. (205)

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'*articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289*. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia. (202) (208)

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto. ]

(201) Comma così modificato dall'*art. 48, comma 7, L. 4 novembre 2010, n. 183*.

(202) Per l'interpretazione autentica delle disposizioni del presente comma vedi l'*art. 1, comma 27, L. 28 giugno 2012, n. 92*.

(203) Comma sostituito dall'*art. 1, comma 23, lett. a), L. 28 giugno 2012, n. 92* e, successivamente, modificato dall'*art. 24-bis, comma 7, D.L. 22 giugno 2012, n. 83*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 134*. Infine, il presente comma è stato così modificato dall'*art. 7, comma 2, lett. c), D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*.

(204) Per l'interpretazione autentica dell'espressione «vendita diretta di beni e di servizi» di cui al presente comma, vedi l'*art. 7, comma 2-bis, D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*.

(205) Comma inserito dall'*art. 7, comma 2, lett. c-bis), D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*.

(206) Articolo abrogato dall'*art. 52, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi il citato *art. 52, comma 1 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015*.

(207) Vedi, anche, il *comma 2 dell'art. 19, D.L. 29 novembre 2008, n. 185*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 28 gennaio 2009, n. 2*, e l'*art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92*.

(208) Vedi, anche, l'*art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92*.

---

## **Art. 62. Forma** (211)

[1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi: (210)

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire (209) (212);
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'*articolo 66, comma 4*.

]

(209) Lettera così sostituita dall' *art. 1, comma 23, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92.*

(210) Alinea così modificato dall' *art. 7, comma 2, lett. d), D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99.*

(211) Articolo abrogato dall' *art. 52, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi il citato art. 52, comma 1 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015.*

(212) Vedi, anche, l' *art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92.*

---

**Art. 63. Corrispettivo** (213) (214) (215)

[1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto. ]

(213) Articolo così sostituito dall' *art. 1, comma 23, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92.*

(214) Articolo abrogato dall' *art. 52, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi il citato art. 52, comma 1 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015.*

(215) Vedi, anche, l' *art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92.*

---

**Art. 64. Obbligo di riservatezza** (216)

[1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi. ]

(216) Articolo abrogato dall' *art. 52, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi il citato art. 52, comma 1 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015.*

---

**Art. 65. Invenzioni del collaboratore a progetto** (217)

[1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'*articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.* ]

(217) Articolo abrogato dall' *art. 52, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi il citato *art. 52, comma 1 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015*.

---

**Art. 66.** *Altri diritti del collaboratore a progetto* (218)

[1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

4. Oltre alle disposizioni di cui alla *legge 11 agosto 1973, n. 533*, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'*articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al *decreto legislativo n. 626 del 1994* e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'*articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488*, e del *decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001. ]

(218) Articolo abrogato dall' *art. 52, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi il citato *art. 52, comma 1 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015*.

---

**Art. 67.** *Estinzione del contratto e preavviso* (221)

[1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto (219) (222).

2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro. (220) (222) ]

(219) Comma così modificato dall' *art. 1, comma 23, lett. d), L. 28 giugno 2012, n. 92*.

(220) Comma così sostituito dall' *art. 1, comma 23, lett. e), L. 28 giugno 2012, n. 92*.

(221) Articolo abrogato dall' *art. 52, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi il citato *art. 52, comma 1 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015*.

(222) Vedi, anche, l' *art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92*.

---

**Art. 68.** *Rinunzie e transazioni* (223) (225)

[1. Nella riconduzione a un progetto dei contratti di cui all'*articolo 61, comma 1*, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di

certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile. <sup>(224)</sup> <sup>(226)</sup> ]

<sup>(223)</sup> Articolo così sostituito dall'*art. 15, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251*.

<sup>(224)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 23, lett. f), L. 28 giugno 2012, n. 92*.

<sup>(225)</sup> Articolo abrogato dall'*art. 52, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi il citato *art. 52, comma 1 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015*.

<sup>(226)</sup> Vedi, anche, l'*art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92*.

---

**Art. 69.** *Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto* <sup>(230)</sup>

[1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. <sup>(227)</sup> <sup>(231)</sup>

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. <sup>(228)</sup> <sup>(231)</sup>

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente. <sup>(229)</sup> <sup>(231)</sup> ]

<sup>(227)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 23, lett. f), L. 28 giugno 2012, n. 92*. Per l'interpretazione autentica delle disposizioni contenute nel presente comma vedi l'*art. 1, comma 24 della stessa L. n. 92 del 2012*.

<sup>(228)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 23, lett. g), L. 28 giugno 2012, n. 92*.

<sup>(229)</sup> Comma così modificato dall'*art. 1, comma 23, lett. f), L. 28 giugno 2012, n. 92*.

<sup>(230)</sup> Articolo abrogato dall'*art. 52, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi il citato *art. 52, comma 1 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015*.

<sup>(231)</sup> Vedi, anche, l'*art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92*.

---

**Art. 69-bis** *Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo* <sup>(232)</sup> <sup>(233)</sup>

[1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;

b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'*articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233*.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'*articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335*, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente. ]

(232) Articolo aggiunto dall' *art. 1, comma 26, L. 28 giugno 2012, n. 92*, come modificato dall' *art. 46-bis, comma 1, lett. c), D.L. 22 giugno 2012, n. 83*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 134*.

(233) Articolo abrogato dall' *art. 52, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi il citato *art. 52, comma 1 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015*.

---

## Capo II

### Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti

**Art. 70.** *Definizione e campo di applicazione* (234) (236) (237)

[1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma. Per gli anni 2013 e 2014, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. (235)

2. 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.

3. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.

4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 72 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. ]

(234) Articolo modificato dall'*art. 16, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251*, dall'*art. 1-bis, comma 1, D.L. 14 marzo 2005, n. 35*, convertito con modificazioni dalla *L. 14 maggio 2005, n. 80*, dall'*art. 11-quaterdecies, comma 6, D.L. 30 settembre 2005, n. 203*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 2 dicembre 2005, n. 248*, dall'*art. 22, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*, dall'*art. 7-ter, comma 12, D.L. 10 febbraio 2009, n. 5*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 aprile 2009, n. 33*, dall'*art. 2, commi 148 e 149, L. 23 dicembre 2009, n. 191*, a decorrere dal 1° gennaio 2010, dall'*art. 1, comma 1, D.L. 29 dicembre 2010, n. 225*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 26 febbraio 2011, n. 10*, dall'*art. 1, comma 1, D.P.C.M. 25 marzo 2011* e dall'*art. 6, comma 2, D.L. 29 dicembre 2011, n. 216*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 24 febbraio 2012, n. 14*. Successivamente il presente articolo è stato così sostituito dall'*art. 1, comma 32, lett. a), L. 28 giugno 2012, n. 92*, come modificato dall'*art. 46-bis, comma 1, lett. d), D.L. 22 giugno 2012, n. 83*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 134*.

(235) Comma così modificato dall'*art. 7, comma 2, lett. e), D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*, e, successivamente, dall'*art. 8, comma 2-ter, D.L. 30 dicembre 2013, n. 150*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 27 febbraio 2014, n. 15*.

(236) Articolo abrogato dall'*art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

(237) La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1ª Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

#### **Art. 71. Prestatori di lavoro accessorio** (238) (239)

[1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

- a) disoccupati da oltre un anno;
- b) casalinghe, studenti e pensionati;
- c) disabili e soggetti in comunità di recupero;
- d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

2. I soggetti di cui al comma 1, interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati di cui all'articolo 7. A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione. ]

(238) Articolo abrogato dall'*art. 22, comma 4, D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*. Successivamente l'abrogazione è stata confermata dall'*art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*.

(239) La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1ª Serie speciale), aveva dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

---

**Art. 72. Disciplina del lavoro accessorio** (240) (245) (246)

[1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro trenta giorni e periodicamente aggiornato, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali (244) (247) (248).

2. Tale valore nominale è stabilito tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle di cui all'*articolo 70*, comma 1, nonché del costo di gestione del servizio.

3. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario, di cui al comma 5, all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

4. Fermo restando quanto disposto dal comma 4-bis, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, effettua il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'*articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335*, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è 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 (241) (248).

4-bis. In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari. (242)

5. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'I.N.P.S. e nelle agenzie per il lavoro di cui agli *articoli 4*, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3 del presente decreto. (243) ]

(240) Articolo così sostituito dall'*art. 17, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251*.

(241) Comma sostituito dall'*art. 1-bis, comma 1, lettera f), D.L. 14 marzo 2005, n. 35*, convertito con modificazioni dalla *L. 14 maggio 2005, n. 80* e, successivamente, così modificato dall'*art. 1, comma 32, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92*.

(242) Comma aggiunto dall'*art. 1-bis, comma 1, lettera f), D.L. 14 marzo 2005, n. 35*, convertito con modificazioni dalla *L. 14 maggio 2005, n. 80*, modificato dall'*art. 22, comma 2, D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133* e, successivamente, così sostituito dall'*art. 7, comma 2, lett. f), D.L. 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 99*.

(243) Comma modificato dall'*art. 1-bis, comma 1, lettera g), D.L. 14 marzo 2005, n. 35*, convertito con modificazioni dalla *L. 14 maggio 2005, n. 80* e, successivamente, così sostituito dall'*art. 22, comma 3, D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*.

(244) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 32, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92*.

(245) Articolo abrogato dall'*art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*. A norma dall'*art. 49, comma 8, dello stesso D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, e fino al 31 dicembre 2015, l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data del 25 giugno 2015.

(246) La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5,

1<sup>a</sup> Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

(247) Il provvedimento previsto dal presente comma è stato emanato con *D.M. 12 marzo 2008*.

(248) Vedi, anche, l' *art. 1, comma 33, L. 28 giugno 2012, n. 92*.

---

**Art. 73. Coordinamento informativo a fini previdenziali** (249) (250)

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

2. Decorsi diciotto mesi dalla entrata in vigore del presente provvedimento il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predisponde, d'intesa con INPS e INAIL, una relazione sull'andamento del lavoro occasionale di tipo accessorio e ne riferisce al Parlamento. ]

(249) Articolo abrogato dall' *art. 55, comma 1, lett. d), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 57, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015*.

(250) La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

---

**Art. 74. Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro** (252)

1. Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al quarto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori. (251)

(251) Comma così modificato dall'*art. 7-ter, comma 13, D.L. 10 febbraio 2009, n. 5*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 aprile 2009, n. 33*.

(252) La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1<sup>a</sup> Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo.

---

**Titolo VIII**

**PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE**

**Capo I**

**Certificazione dei contratti di lavoro**

**Art. 75. Finalità** (253)

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo.

(253) Articolo sostituito dall'*art. 18, comma 1, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251*. Successivamente, il presente articolo è stato così sostituito dall'*art. 30, comma 4, L. 4 novembre 2010, n. 183*.

---

**Art. 76. Organi di certificazione** <sup>(257)</sup>

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;

b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto; <sup>(258)</sup>

c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'*articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382*;

c-bis) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro; <sup>(254)</sup>

c-ter) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla *legge 11 gennaio 1979, n. 12*, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi. <sup>(256)</sup>

1-bis. Nel solo caso di cui al comma 1, lettera c-bis), le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. <sup>(255)</sup>

2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. <sup>(259)</sup>

3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

<sup>(254)</sup> Lettera aggiunta dall'*art. 1, comma 256, lett. a), L. 23 dicembre 2005, n. 266*, a decorrere dal 1° gennaio 2006.

<sup>(255)</sup> Comma inserito dall'*art. 1, comma 256, lett. b), L. 23 dicembre 2005, n. 266*, a decorrere dal 1° gennaio 2006.

<sup>(256)</sup> Lettera aggiunta dall'*art. 1, comma 256, lett. a), L. 23 dicembre 2005, n. 266*, a decorrere dal 1° gennaio 2006 e, successivamente, così modificata dall'*art. 30, comma 5, L. 4 novembre 2010, n. 183*.

<sup>(257)</sup> Vedi, anche, i *commi da 10 a 13 dell'art. 31, L. 4 novembre 2010, n. 183*.

<sup>(258)</sup> In attuazione di quanto disposto dalla presente lettera, vedi il *D.M. 21 luglio 2004*.

<sup>(259)</sup> In attuazione di quanto disposto dal presente comma, vedi il *D.M. 14 giugno 2004*.

---

**Art. 77. Competenza**

1. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le commissioni di cui all'*articolo 76, comma 1, lettera b)*, le parti stesse devono rivolgersi alla

commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

---

**Art. 78. Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche**

1. La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonché dei seguenti principi:

a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;

b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;

c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;

d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza. Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'*articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali vengono altresì definiti appositi moduli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

---

**Art. 79. Efficacia giuridica della certificazione**

1. Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'*articolo 80*, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

2. Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita. <sup>(260)</sup>

<sup>(260)</sup> Comma aggiunto dall'*art. 31, comma 17, L. 4 novembre 2010, n. 183*.

---

**Art. 80. Rimedi esperibili nei confronti della certificazione** <sup>(261)</sup>

1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.
2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.
3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.
4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile. <sup>(262)</sup>
5. Dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

<sup>(261)</sup> Vedi, anche, l'art. 21, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

<sup>(262)</sup> Vedi, anche, l'art. 31, comma 2, L. 4 novembre 2010, n. 183.

---

**Art. 81. Attività di consulenza e assistenza alle parti**

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 75 svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

---

**Capo II****Altre ipotesi di certificazione****Art. 82. Rinunzie e transazioni**

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76, del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse. <sup>(263)</sup>
- 1-bis. Si applicano, in quanto compatibili, le procedure previste dal capo I del presente titolo. <sup>(264)</sup>

<sup>(263)</sup> Comma così modificato dall'art. 31, comma 14, lett. a), L. 4 novembre 2010, n. 183.

<sup>(264)</sup> Comma aggiunto dall'art. 31, comma 14, lett. b), L. 4 novembre 2010, n. 183.

---



**Art. 83.** *Deposito del regolamento interno delle cooperative*

1. La procedura di certificazione di cui al capo I è estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'*articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142*, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.

[2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, la procedura di certificazione deve essere espletata da specifiche commissioni istituite nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b). Tali commissioni sono presiedute da un presidente indicato dalla provincia e sono costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative. <sup>(265)</sup> ]

<sup>(265)</sup> Comma abrogato dall'*art. 31, comma 15, L. 4 novembre 2010, n. 183*.

---

**Art. 84.** *Interposizione illecita e appalto genuino*

1. Le procedure di certificazione di cui al capo primo possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione di appalto di cui all'articolo 1655 del codice civile sia nelle fasi di attuazione del relativo programma negoziale, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo III del presente decreto legislativo. <sup>(266)</sup>

2. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore. Tali codici e indici presuntivi recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali o di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

<sup>(266)</sup> Vedi, anche, l'*art. 9, D.M. 21 luglio 2004*.