



CONFINDUSTRIA BRINDISI

IL TESTO UNICO DEI CONTRATTI DI LAVORO

Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

A cura di

Vincenzo Gatto

Vicedirettore e Responsabile Relazioni Industriali Confindustria Brindisi

AUTORI:

Vincenzo Gatto

Vicedirettore, Responsabile Area Relazioni Industriali Confindustria Brindisi

Valentina Corrado

Area Relazioni Industriali Confindustria Brindisi

Diego Mangia

Area Relazioni Industriali Confindustria Brindisi

Enrica Sconosciuto

Tirocinante Confindustria Brindisi

Laureanda Corso di laurea Giurisprudenza Università Luiss Guido Carli

Leonardo Fabretti

Responsabile Ufficio Legale a Contrattualistica

UMANA S.p.A.

per il capitolo "AGENZIE PER IL LAVORO: QUADRO NORMATIVO"

Si ringrazia per la collaborazione

Roberta Denitto

Area Comunicazione, Digital, Marketing e Formazione Confindustria Brindisi

Prefazione

Il volume fornisce, con apprezzabile organicità, un quadro completo delle principali tipologie contrattuali nell'attuale mercato del lavoro, con particolare attenzione ai contratti c.d. flessibili e alle più innovative modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

La trattazione viene condotta attraverso due linee direttrici: la prima, orientata ad illustrare la disciplina di ciascun modello contrattuale; la seconda, volta all'inserimento dei suddetti contratti all'interno della più ampia cornice di tutele, esigenze produttive e vincoli derivanti dall'ordinamento interno e sovranazionale.

Partendo dalla disamina dei contratti di lavoro part-time, intermittente ed a tempo determinato, si evidenzia l'importanza del contemperamento vita-lavoro e, allo stesso tempo, la necessità di una gestione flessibile delle risorse aziendali, senza naturalmente trascurare le esigenze di tutela del lavoratore.

Rilevante è anche l'approfondimento riservato al contratto di apprendistato, centrale nel raccordo fra sistema educativo e mercato del lavoro. Le differenti tipologie di contratto di apprendistato, i contenuti formativi, la durata e le agevolazioni contributive pongono l'istituto al centro del sistema di politiche attive.

La trattazione del lavoro su piattaforme digitali, poi, solleva dubbi sulla attualità delle tradizionali categorie del diritto del lavoro. Invero, le esperienze più recenti, interne ed internazionali, evidenziano la difficoltà di sussumere le modalità innovative di lavoro nell'ambito delle categorie tipiche del nostro ordinamento giuridico. Le riflessioni contenute nel volume, così, si collocano nel più ampio dibattito relativo al futuro del diritto del lavoro ed alla sua capacità di adattarsi all'innovazione tecnologica, senza sacrificare il fine ultimo di protezione sociale del prestatore di lavoro.

A tale ambito si collegano anche i temi delle collaborazioni eteroorganizzate e dello smart working; fondamentale durante la fase di emergenza epidemiologica da Covid-19, il lavoro agile è oramai perfettamente integrato nella maggior parte delle organizzazioni aziendali.

Da ultimo, il volume si sofferma sugli istituti della somministrazione di manodopera, distacco e contratto di rete, espressione di una logica cooperativa tra imprese, che tuttavia fa emergere significativi profili in ordine all'imputazione dei poteri datoriali ed alle garanzie per il lavoratore.

In definitiva, il volume si lascia apprezzare per una minuziosa descrizione delle principali tipologie contrattuali, ma anche in quanto delinea le tendenze del diritto del lavoro nella attuale fase di transizione, in cui i modelli analizzati rappresentano non solo strumenti di gestione dei rapporti individuali di lavoro, ma anche indicatori delle strategie di politica legislativa e delle risposte dell'ordinamento alle sollecitazioni economiche e sociali.

Buona lettura.

Raffaele Fabozzi

*Professore Ordinario di Diritto del lavoro
Università Luiss Guido Carli*

D. LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 81

**ART. 1
FORMA CONTRATTUALE COMUNE**

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

**ART. 51
NORME DI RINVIO AI CONTRATTI COLLETTIVI**

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

OBBLIGHI DECRETO TRASPARENZA (CENNI)

Con il D.Lgs. n. 152/1997, in attuazione della direttiva 91/533/CEE, il legislatore ha introdotto *“l’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro”*.

Con il D.Lgs. n. 104/2022, c.d. “Decreto Trasparenza” (entrato in vigore il 13 agosto 2022), il legislatore – in attuazione di ulteriori disposizioni imposte dall’UE – ha innovato il quadro normativo in materia di obblighi informativi nel rapporto di lavoro già disciplinati dal D.Lgs. n. 152/1997, al fine di promuovere maggiore chiarezza e trasparenza sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela al momento della stipula di un contratto.

Tra gli obblighi del datore di lavoro vi è quello di fornire al lavoratore – al momento dell’assunzione (all’atto dell’instaurazione del rapporto e prima dell’inizio dell’attività lavorativa) – un’informativa completa sui termini del contratto attraverso la consegna o del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto, o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro in formato cartaceo, oppure elettronico.

Il D.L. n. 48/2023, c.d. “Decreto Lavoro” (art. 26), ha ulteriormente semplificato gli obblighi di informazione inizialmente prescritti nel “Decreto Trasparenza” e ha stabilito che l’onere informativo - per gli istituti indicati nel citato art. 26 - può ritenersi adempiuto anche attraverso la modalità del rinvio al riferimento normativo e/o al contratto collettivo, anche aziendale.

In merito al periodo di prova, vale la pena precisare che l’art. 2096 c.c. subordina la validità dell’eventuale periodo di prova apposto al rapporto di lavoro al fatto che questo risulti per iscritto nel contratto di lavoro sottoscritto tra le parti, pena la nullità dello stesso.

Sempre nell’ottica della semplificazione, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale – anche mediante pubblicazione sul sito web – i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Artt. 4-12

1. DEFINIZIONE, FORMA E CONTENUTI

ARTT. 4 E 5, D. LGS. N. 81/2015

L'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2015 introduce una sintetica definizione di lavoratore a tempo parziale (*part-time*): *"Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale"*.

Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003, *"L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno"*.

Il rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale - anche a tempo determinato - è, pertanto, una forma di occupazione flessibile con un regime dell'orario di lavoro inferiore rispetto a quello ordinario a tempo pieno, di regola pari a 40 ore settimanali, o a quello individuato dalla contrattazione collettiva.

Nel richiamare il concetto di lavoro a tempo parziale il legislatore non ha più menzionato le precedenti definizioni di part-time orizzontale, verticale e misto.

Questa tripartizione, tuttavia, continua ad esistere nei fatti poiché risponde alle diverse esigenze organizzative aziendali:

- **PART-TIME ORIZZONTALE:** il lavoratore svolge l'attività tutti i giorni per un orario inferiore rispetto all'orario normale giornaliero;
- **PART-TIME VERTICALE:** il lavoratore presta l'attività a tempo pieno, ma soltanto alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- **PART-TIME MISTO:** contempla una combinazione delle due forme precedenti e permette una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Il contratto part-time richiede il requisito della forma scritta ai fini della prova. Vi è l'obbligo di inserire nell'atto la *"puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno"*.

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

La mancanza di forma scritta non comporta la nullità del contratto, ma una diversa qualificazione dello stesso come ordinario rapporto di lavoro a tempo pieno.

Sul punto, la giurisprudenza della Corte di Cassazione si è pronunciata più volte specificando che *“nel caso di nullità del contratto part-time per difetto del requisito di forma prescritto dalla legge, deve ritenersi costituito un ordinario rapporto di lavoro full time, e il lavoratore che abbia preventivamente offerto l'esecuzione della prestazione avrà diritto al risarcimento del danno commisurato alle differenze retributive rispetto all'orario a tempo pieno non svolto per motivo a lui non imputabile”* (Corte di Cassazione, sentenza n. 14797/2019; ordinanza n. 3544/2021).

Sotto il profilo dell'onere probatorio la Cassazione ha chiarito che, in difetto di una clausola scritta sul part-time, è il datore di lavoro che deve allegare e provare la durata limitata dell'orario lavorativo, anche *per facta concludentia*.

Il rapporto di lavoro può essere costituito sin dal principio a tempo parziale, oppure a seguito di trasformazione durante il suo svolgimento.

2. STRUMENTI DI FLESSIBILITA' DEL PART-TIME: LAVORO SUPPLEMENTARE, LAVORO STRAORDINARIO, CLAUSOLE ELASTICHE ART. 6, D. LGS. N. 81/2015

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, in presenza dell'obbligo di specificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa e la sua durata, il datore di lavoro non può normalmente variare tali elementi della prestazione.

Con l'introduzione del lavoro supplementare, del lavoro straordinario e delle clausole elastiche, il legislatore ha previsto la possibilità per il datore di lavoro di utilizzare strumenti che consentono una maggiore flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro part-time.

Per **LAVORO SUPPLEMENTARE** – nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi – si intende quella parte dell'orario di lavoro che, su richiesta datoriale, va oltre l'orario concordato tra le parti (ex art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015), sempre entro il limite del tempo pieno, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

Nell'ipotesi in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non regoli il lavoro supplementare, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di svolgere tali prestazioni in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, *“Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti”*.

Il prestatore di lavoro può rifiutare di svolgere il lavoro supplementare, purchè tale diniego sia giustificato da comprovate esigenze lavorative (svolgimento di altra attività lavorativa), di salute, familiari o di formazione professionale.

L'art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentita la prestazione di **LAVORO STRAORDINARIO**, vale a dire quella svolta oltre la durata del normale orario di lavoro a tempo pieno (fissato dalla legge in quaranta ore settimanali), o oltre l'orario contrattuale. La norma fa espresso rinvio alla definizione di orario di lavoro cui all'art. 1, comma 2, lettera c), del D.Lgs. n. 66/2003.

Per quanto riguarda l'aspetto gestionale del rapporto – nel rispetto di quanto previsto nei contratti collettivi – le parti possono pattuire, in forma scritta, **CLAUSOLE ELASTICHE** riguardanti:

- ✓ la variazione della collocazione temporale della prestazione, quindi giorni e orari in cui il lavoratore è tenuto a prestare la propria attività (nella formulazione normativa precedente detta *“clausola flessibile”*);
- ✓ la variazione in aumento della durata della prestazione (nella formulazione normativa precedente detta *“clausola elastica”*).

Tali variazioni – che il datore di lavoro deve comunicare con preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve diverse intese tra le parti – comportano a favore del prestatore di lavoro il riconoscimento di specifiche compensazioni nella misura o nelle forme concordate nei contratti collettivi.

L'art. 6, comma 6, del decreto in esame contempla l'ipotesi in cui le parti possono prevedere il ricorso alle clausole elastiche anche qualora il contratto collettivo applicato al rapporto non contenga una disciplina specifica.

In questo caso, le clausole elastiche possono essere pattuite per iscritto dinanzi alle commissioni di certificazione (ex art. 76, D.Lgs. n. 276/2003), con facoltà del

lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

L'accordo deve indicare, a pena di nullità, condizioni e modalità con le quali il datore di lavoro – sempre con preavviso di due giorni lavorativi – può modificare la collocazione temporale della prestazione o variarne in aumento la sua durata.

In ogni caso, la misura massima dell'aumento non potrà eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale individuata dal contratto di lavoro.

Le modifiche all'orario lavorativo comportano il diritto del lavoratore al riconoscimento di una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il diritto di “ripensamento” e di revoca del consenso alle clausole elastiche (art. 6, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015) è riconosciuto al lavoratore che si trova nelle condizioni elencate nel successivo art. 8, D.Lgs. n. 81/2015, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art. 10, comma 1, L. n. 300/1970 (lavoratori studenti).

Nello specifico, la revoca del consenso prestato alla clausola elastica spetta:

- ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti con una ridotta capacità lavorativa accertata dalla commissione medica istituita presso la struttura pubblica dell'ASL competente per territorio;
- se la grave patologia riguarda il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice o se questi debbano assistere una persona convivente che necessita di continua assistenza;
- ai lavoratori che hanno un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o portatore di handicap.

Con il richiamo all'art. 10 dello Statuto dei Lavoratori, il legislatore offre la possibilità della revoca del consenso anche ai lavoratori studenti *“iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, comunque, abilitate al rilascio di titoli di studio legali”*, che hanno diritto a turni di lavoro finalizzati ad agevolare sia la frequenza ai corsi, sia la preparazione degli esami e non sono obbligati a prestare lavoro straordinario.

La legge dispone espressamente che il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni all'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

3. TRATTAMENTO DEL LAVORATORE A TEMPO PARZIALE

ART. 7, D. LGS. N. 81/2015

In armonia con i principi enunciati dalla direttiva comunitaria in materia di contratto a tempo parziale l'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, dispone che il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento ed ha gli stessi diritti di quest'ultimo.

Rispetto al trattamento economico e normativo è confermato il principio di proporzionalità (art. 7, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015), in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il periodo di prova in un contratto di lavoro part-time segue le regole generali previste per i contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

La durata del periodo di prova può essere definita dalla contrattazione collettiva di categoria in relazione all'articolazione del lavoro. Al momento dell'assunzione è opportuno definire l'entità del periodo di prova, che avrà durata diversa a seconda che la prestazione lavorativa avvenga tutti i giorni oppure solo per alcuni giorni della settimana. Occorre precisare che per giorno di lavoro effettivo si intende la giornata lavorativa ridotta rispetto a quella normale. Ciò può comportare che la durata complessiva del periodo di prova (in termini di giorni di calendario) può superare quella prevista per un lavoratore a tempo pieno, senza che ciò costituisca violazione di legge.

I contratti collettivi, inoltre, possono modulare la durata del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

4. TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

ART. 8, D. LGS. N. 81/2015

È ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale a seguito di accordo delle parti che deve risultare da atto scritto.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno

in rapporto a tempo parziale o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Tuttavia, il rifiuto da parte del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno può essere causa di legittimo licenziamento se viene fornita prova dell'impossibilità di utilizzare la prestazione del lavoratore con orario di lavoro a tempo parziale e che non vi sono alternative al licenziamento dal punto di vista organizzativo.

In proposito, con ordinanza n. 29337/2023, la Corte di Cassazione ha stabilito che un dipendente che rifiuti di convertire il suo contratto da tempo parziale a tempo pieno può essere sottoposto a licenziamento. La motivazione non può derivare direttamente dal rifiuto in sé, ma deve essere basata sull'impossibilità da parte dell'azienda di impiegare adeguatamente la prestazione di lavoro a tempo parziale.

Infatti, come innanzi specificato *ex art. 8, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015*, il licenziamento di un dipendente non può avvenire solamente a causa del suo rifiuto di accettare una modifica del proprio contratto, passando da part-time a full-time o viceversa.

Nella stessa ordinanza, la Cassazione ha stabilito che ci sono situazioni in cui tale licenziamento può essere considerato legittimo per ragioni oggettive, vale a dire motivato da esigenze organizzative ed economiche dell'azienda che rendono impossibile il mantenimento del contratto a tempo parziale e richiedono un orario di lavoro diverso e l'esistenza di un legame causale tra le esigenze di aumento dell'orario e il licenziamento.

La Suprema Corte ha sottolineato che, ai fini della validità del licenziamento, è richiesta non solo la prova delle ragioni effettive che giustificano il cambiamento dell'orario, ma anche la dimostrazione dell'impossibilità di utilizzare diversamente la prestazione lavorativa con orari differenti. Quest'ultimo elemento è fondamentale per costituire un giustificato motivo oggettivo.

DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

Come disposto dall'art. 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, ai lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti – per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertate dalla commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente – è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

Su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

DIRITTO DI PRELAZIONE ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

L'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, ai commi 4 e 5, riconosce un diritto di prelazione nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:

- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- il lavoratore o la lavoratrice assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, che abbia necessità, quindi, di intervento assistenziale permanente in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a tredici anni, o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. n. 104/1992.

La lavoratrice o il lavoratore che, trovandosi nelle condizioni di cui sopra, richiama la trasformazione del contratto non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura di tipo organizzativo avente effetti negativi – diretti o indiretti – sulle condizioni di lavoro. È da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla qualsivoglia misura adottata in violazione dei suddetti obblighi.

L'inosservanza delle disposizioni in materia di trasformazione del contratto richiamate, rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere (ex art. 46-bis, D.Lgs. n. 198/2006) o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome, priva il datore di lavoro della possibilità di conseguire tali certificazioni.

Il lavoratore che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO E CONGEDO PARENTALE

Il D.Lgs. n. 81/2015 – art. 8, comma 7 – dispone il diritto di chiedere per una sola volta, in sostituzione del congedo parentale ai sensi del Capo V del D.Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale, purché con una riduzione d’orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

La durata del part-time, in tal caso, equivale alla durata del congedo facoltativo stesso e la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time è da intendersi a termine.

Concluso il periodo pari al massimo a quello previsto per il congedo parentale, il rapporto di lavoro torna ad essere full-time.

Tale facoltà è esercitabile entro i 12 anni di vita del bambino o entro 12 anni dall’ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o affidamento.

È possibile chiedere la trasformazione del rapporto anche dopo aver già fruito di un congedo parentale: è sufficiente che il periodo richiesto, sommato al congedo, stia entro i limiti di congedo ancora spettante previsti dal D.Lgs. n. 151/2001. Inoltre, la riduzione dell’orario di lavoro non può eccedere il 50% dell’orario contrattualmente previsto.

Il datore di lavoro non può sottrarsi alla trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, ed è tenuto a procedere alla trasformazione entro il termine di 15 giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno occupato presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta da porre in un luogo accessibile a tutti nei locali dell’impresa, nonché a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti di lavoro dei dipendenti a tempo pieno.

5. CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

ART. 9, D. LGS. N. 81/2015

“Ai fini dell’applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all’orario svolto, rapportato al

tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno".

6. SANZIONI

ART. 10, D. LGS. N. 81/2015

Il mancato rispetto delle norme in materia di part-time comporta le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 81/2015.

Nel dettaglio, il contratto di lavoro part-time è convertito in contratto di lavoro a tempo pieno a seguito di domanda giudiziale del lavoratore:

- in difetto di prova della stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro. Per il periodo antecedente alla data di pronuncia giudiziale relativa alla trasformazione, il lavoratore ha diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente svolte;
- qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, la conversione decorre a partire dalla pronuncia giudiziale.

Nell'ipotesi in cui l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa e delle esigenze del datore di lavoro.

Per il periodo antecedente la data di pronuncia della sentenza, nei casi di mancata indicazione nell'atto scritto della durata della prestazione lavorativa e di omissione riguardante la collocazione temporale dell'orario, il lavoratore ha diritto alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese.

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

7. DISCIPLINA PREVIDENZIALE

ART. 11, D.LGS. N. 81/2015

L'art. 11, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, prevede che *"La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i*

lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'art. 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno."

Il comma 2 della norma stabilisce che gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori occupati a tempo parziale nella misura settimanale intera solamente nel caso in cui abbiano lavorato almeno ventiquattro ore nella settimana. A tal fine, sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario, spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata, con esclusione del sabato, se non lavorato.

A far data dal 1° marzo 2022 l'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) è stato sostituito dall'Assegno Unico e Universale (AUU) per i figli a carico, che costituisce un beneficio economico attribuito – su base mensile – ai nuclei familiari in funzione della condizione economica del nucleo stesso per il periodo compreso tra marzo di ogni anno e febbraio dell'anno successivo (in base all'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE), di cui al D.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159).

L'art. 11, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, dispone che "La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1."

L'art. 11, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015, infine, stabilisce che "Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale."

Le lavoratrici con contratto part-time hanno diritto a usufruire dell'indennità di maternità alle stesse condizioni delle lavoratrici a tempo pieno. Il trattamento economico deve essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

I lavoratori con contratto part-time hanno diritto ad usufruire dell'indennità di malattia alle stesse condizioni dei lavoratori a tempo pieno.

Per il trattamento connesso con la maternità e la malattia, si prevedono discipline diverse a seconda della tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time verticale, orizzontale o misto).

I lavoratori con contratto part-time hanno diritto ad usufruire dell'indennità di disoccupazione che viene erogata nelle forme della NASpI. Con sentenza n. 23876/2025, la Corte di Cassazione, Sezioni Unite, ha ribadito – come già sostenuto da pronunce precedenti – che il lavoratore che ha fruito della NASpI al termine di un contratto a tempo determinato non è tenuto a restituire all'INPS le somme percepite se, successivamente, ottiene in giudizio la conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato.

8. LAVORO A TEMPO PARZIALE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

ART. 12, D.LGS. N. 81/2015

Le disposizioni relative al lavoro parziale contenute nel decreto in esame (Capo II, Sezione I, artt. da 4 a 12) si applicano – ove non diversamente disposto – anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute nell'art. 10 (sanzioni), nell'art. 6, comma 2 (lavoro supplementare) e comma 6 (stipula delle clausole elastiche in assenza di una loro previsione da parte del contratto collettivo), fermo restando quanto previsto da norme speciali in materia.

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

D.Lgs. n. 81/2015; D.Lgs. n. 66/2003; D.Lgs. n. 151/2001; L. n. 300/1970.

IL LAVORO INTERMITTENTE

IL LAVORO INTERMITTENTE

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Artt. 13-18

1. DEFINIZIONE E CASI DI RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE

ART. 13, D.LGS. N. 81/2015

La fattispecie contrattuale del lavoro intermittente – nota anche come “*contratto a chiamata*” o “*job on call*” – costituisce una particolare tipologia di rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, caratterizzata dall’espletamento di prestazioni a carattere “discontinuo o intermittente” rese dal lavoratore a seconda delle esigenze dell’impresa, nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva o dalla legge.

L’art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015 definisce il contratto di lavoro intermittente come “[...] *il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno.*

In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”.

Con la circolare n. 20/2012 il Ministero del Lavoro ha specificato che, per poter definire i periodi di durata di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato come “*discontinui o intermittenti*”, è necessario che essi siano intervallati da una o più interruzioni, di modo che non si configuri una esatta corrispondenza tra la durata del contratto e la durata della prestazione.

Il Ministero del Lavoro – con la nota n. 18194/2016 – in risposta a una richiesta di parere, ha fornito i chiarimenti che seguono in merito all’utilizzo del contratto intermittente.

“[...] L’art. 13 del D.lgs. n. 81/2015 demanda al contratto collettivo l’individuazione delle esigenze organizzative e produttive con riferimento alle quali possono svolgersi prestazioni di lavoro intermittente. In mancanza di tali previsioni contrattuali, supplisce [...] il DM 23.10.2004 che fa rinvio alla tabella allegata al RD 2657/23.

Il richiamato articolo 13 quindi non sembra escludere che la contrattazione collettiva possa stabilire, non rinvenendo le predette esigenze, il divieto di utilizzo di tale forma contrattuale.

In tali casi, resta comunque legittimo il ricorso al lavoro intermittente nel caso in cui sussistano i requisiti soggettivi, atteso che l'art. 13, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 prevede che il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni [...].

Ne consegue che la violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determina, laddove non ricorrano i requisiti soggettivi sopra richiamati, una carenza in ordine alle condizioni legittimanti l'utilizzo di tale forma contrattuale e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato [...].

Con il D.M. 23 ottobre 2004, il Ministero del Lavoro ha stabilito che *“è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657”,* abrogato dalla L. n. 56/2025.

A tal proposito, l'Ispektorato Nazionale del Lavoro, con nota n. 1180/2025, ha ritenuto – d'intesa con il Ministero del Lavoro, che si è espresso con nota n. 6495/2025 – che la citata abrogazione del R.D. n. 2657/1923 non incide sull'attuale disciplina del lavoro intermittente in quanto il rinvio operato dal D.M. 23 ottobre 2004 *“alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657”* è da considerarsi meramente materiale.

Sul punto, il Ministero del Lavoro – con circolare n. 15/2025 – ha confermato l'orientamento già espresso con la richiamata nota n. 1180/2025. Pertanto, la formale abrogazione del R.D. non incide sulla tabella delle attività, che resta un parametro di riferimento oggettivo e funzionale per individuare i casi in cui è ammesso il contratto intermittente.

TABELLA indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, (art. 3 R. decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, e art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955), aggiornata al D.L. 4 maggio 2023 n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023 n. 85.

1. Custodi.

2. Guardiani diurni, e notturni, guardie daziarie.
--

3. Portinai.

4. Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa), uscieri e inservienti. L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatto dall'ispettorato del lavoro.
5. Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze, ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti.
7. Personale addetto alla estinzione degli incendi.
8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità.
9. Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali.
10. Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti.
11. Sorveglianti che non partecipino materialmente al lavoro.
12. Addetti ai centralini telefonici privati.
13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza, nelle sale degli ammalati dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale.
14. Commessi di negozio nelle città con meno di 50 mila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del Prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.
15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi.
16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.
17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile.
18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati.

19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.
20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e di igiene negli stabilimenti industriali.
21. Personale addetto ai servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923-I, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di 100 mila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del Prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.
23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici).
24. Personale addetto ai gazometri per uso privato.
25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche.
26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici.
27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e del cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie.
28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio: a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto; b) degli apparecchi di filtrazione; c) degli apparecchi di distillazione; d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n.1955; e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico; f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua; g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.
30. Personale addetto alle gru.
31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.

32. Personale addetto alla manutenzione stradale.
33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza delle autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.
34. Personale addetto all'industria della pesca.
35. Impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti «impiegati di bureau », come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che, nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.
39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.
40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa.
41. Personale addetto esclusivamente al Governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri.
42. Personale addetto ai carriponte, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameraman-recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici
44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'ispettorato del lavoro.
45. Operai addetti presso gli aeroporti, alle pompe per, il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuato i singoli casi nei quali l'ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità.
46. Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'ispettorato del lavoro, sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.

Il contratto di lavoro intermittente può essere – in ogni caso – concluso con soggetti:

- ✓ con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno;
- ✓ con più di 55 anni.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, inoltre, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

In caso di superamento del predetto periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Ai settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo non si applica il limite quantitativo fissato in 400 giornate di lavoro nell'arco di 3 anni solari.

Secondo quanto stabilito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (nota n. 26/2014) sono interessati:

- i datori di lavoro iscritti alla Camera di Commercio con il codice attività ATECO 2007, che si riferisce ai settori produttivi sopracitati;
- i datori di lavoro che, pur non rientrando nel Codice ATECO dei settori in questione, svolgono attività in ambito turistico, dei pubblici servizi e dello spettacolo in applicazione dei rispettivi contratti collettivi.

Dal 1° gennaio 2025, inoltre, si fa riferimento alla nuova classificazione ATECO 2025.

Nei periodi in cui non viene richiesta la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo.

Se il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, allo stesso spetta *“l’indennità di disponibilità”*.

Le disposizioni contenute nella *“Sezione II – Lavoro intermittente”* del D.Lgs. n. 81/2015, non trovano applicazione per i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

2. DIVIETI

ART. 14, D. LGS. N. 81/2015

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell’orario in regime di cassa integrazione guadagni che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Con la lettera circolare n. 49/2018, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha ribadito – in ossequio a orientamenti già espressi dal Ministero del Lavoro – che la stipula di un contratto di lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi comporta la conversione del rapporto di lavoro intermittente in ordinario rapporto di lavoro.

“Tale conclusione – ha specificato l’INL – si fonda su di un consolidato orientamento della Corte di Cassazione che, sebbene formatosi in relazione al contratto a termine, ha espresso il principio generale secondo il quale la contrarietà a norma imperativa di un contratto di lavoro «atipico» ne comporta la nullità parziale ai sensi dell’art. 1419 c.c. con conseguente conversione dello stesso nella «forma comune» di contratto di lavoro subordinato”.

La violazione delle clausole contrattuali che escludono il ricorso al lavoro intermittente determina, ove non ricorrano i requisiti soggettivi, una carenza rispetto alle condizioni che legittimano l'utilizzo della forma contrattuale in esame e la conseguente applicazione della sanzione della conversione del contratto di lavoro intermittente in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Per la validità di un contratto di lavoro "a chiamata" nel rispetto del D.M. 23 ottobre 2004, ma in presenza di un esplicito divieto previsto nel CCNL di categoria, è necessario ricordare che il legislatore ha rimesso alla contrattazione collettiva l'individuazione delle esigenze in presenza delle quali è consentita la stipula di un contratto di lavoro intermittente, ma non il potere di veto in merito all'utilizzabilità di detta tipologia contrattuale.

3. FORMA E COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

ART. 15, D. LGS. N. 81/2015

L'art. 15, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, è stato integralmente sostituito dall'art. 5 comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 104/2022, c.d. "Decreto Trasparenza".

Il nuovo testo della norma conferma che il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere – oltre alle informazioni di cui all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 152/1997 (Obblighi di informativa delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro) – i seguenti elementi:

- a) *la natura variabile della programmazione del lavoro (giorni e ore di inizio e fine della prestazione di lavoro), durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015;*
- b) *il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;*
- c) *il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite, nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;*
- d) *le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;*

- e) *i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;*
- f) *le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;*
- g) *le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.*

Il datore di lavoro deve a informare, con cadenza annuale, le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. I contratti collettivi possono stabilire diverse previsioni più favorevoli in tal senso.

Nella comunicazione di assunzione è necessario specificare l'obbligatorietà o meno della chiamata e le modalità di disponibilità concordate.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di inviare la comunicazione telematica di assunzione (tramite il modello UniLav) al centro per l'impiego entro le ore 24 del giorno precedente.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore è tenuto a comunicare la durata della prestazione alla Ispettorato Territoriale del Lavoro mediante sms o posta elettronica.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione può individuare con decreto – in funzione dello sviluppo tecnologico – ulteriori modalità applicative e di comunicazione della disposizione sopracitata.

In caso di violazione degli obblighi di comunicazione si applica la sanzione amministrativa da 400 euro a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione stessa. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs n. 124/2004.

In merito alla comunicazione anticipata di chiamata, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato che il Modello UNI-intermittente è da inviare tramite PEC all'indirizzo intermittenti@pec.lavoro.gov.it. Il Ministero ha precisato che, costituendo il modello UNI-intermittente il principale mezzo per l'adempimento della comunicazione, esso debba contenere le generalità del lavoratore e del datore di lavoro e i riferimenti temporali riguardanti il rapporto di lavoro intermittente.

La comunicazione può essere effettuata, in alternativa all'invio tramite pec, attraverso il servizio informatico dedicato su Cliclavoro.

Si prevede la modalità di invio tramite SMS esclusivamente per le aziende registrate al portale Cliclavoro e abilitate all'utilizzo del lavoro intermittente, nel solo caso di prestazione da dover rendere non oltre le 12 ore dalla comunicazione. È possibile inviare la comunicazione anche tramite l'App Lavoro Intermittente.

Con specifico riferimento alle prestazioni rese in modalità intermittente dai lavoratori dello spettacolo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la lettera circolare n. 1311/2020, ha stabilito che sussiste l'obbligo di richiedere il *"certificato di agibilità"* INPS solo per i lavoratori autonomi, essendo venuto meno tale obbligo nei confronti dei lavoratori subordinati anche con contratto intermittente. Da ciò deriva che il datore di lavoro è tenuto (ex art. 15, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015) a comunicare la chiamata del lavoratore intermittente non più mediante richiesta del certificato di agibilità.

La comunicazione va effettuata, quindi, tramite modello UNI-intermittente come per la generalità dei datori di lavoro.

4. INDENNITÀ' DI DISPONIBILITÀ

ART. 16, D.LGS. N. 81/2015

L'indennità di disponibilità, ovvero la *"disponibilità a rispondere alle chiamate"*, copre i periodi durante i quali il lavoratore resta in attesa di utilizzazione, garantendo al datore la sua disponibilità.

L'obbligo di rispondere alla chiamata deve essere espressamente pattuito nel contratto di lavoro.

L'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non deve essere comunque inferiore all'importo fissato dal Ministero del Lavoro con il D.M. 10 marzo 2004, che ha determinato la misura minima dell'indennità mensile nel 20% della retribuzione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

La retribuzione mensile da prendere come base di riferimento per la determinazione dell'indennità di disponibilità – ai sensi dell'art. 2 del D.M. 10 marzo 2004 – è costituita da:

- minimo tabellare,
- indennità di contingenza;
- E.T.R.;
- ratei di mensilità aggiuntivi.

Per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisore orario quello del CCNL applicato.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo; è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare (in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo) e viene corrisposta a consuntivo, alla fine del mese.

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile al lavoratore di rispondere alla chiamata questi è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro e specificare la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Il lavoratore che non fornisce tale informazione perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota d'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Come stabilito dall'art. 16, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2015 "Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo".

Per quanto concerne gli effetti del lavoro intermittente sull'indennità di NASpl, l'INPS – con circolare n. 142/2015 e messaggio n. 1162/2018 – ha fornito chiarimenti relativi alla fattispecie in cui, contestualmente al rapporto di lavoro subordinato involontariamente perso, il lavoratore risulti anche titolare di un rapporto di lavoro subordinato di tipo intermittente, che rimane in essere.

Con la circolare richiamata, l'INPS ha definito – in via preliminare – le due tipologie che contraddistinguono il lavoro intermittente:

- 1) con espressa pattuizione dell'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro e diritto all'indennità di disponibilità;
- 2) senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità.

LAVORO INTERMITTENTE CON OBBLIGO DI RISPOSTA ALLA CHIAMATA

Il lavoratore che ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl mantiene il trattamento anche quando risulti titolare di un rapporto di lavoro subordinato di tipo intermittente con obbligo di risposta alla chiamata e diritto all'indennità di disponibilità. Ciò, a condizione che il lavoratore comunichi all'INPS – entro trenta giorni dalla domanda di prestazione – il reddito annuo presunto derivante dal contratto di lavoro intermittente, da intendersi come cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro dipendente, comprensivo dell'indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non fornisce tale comunicazione riguardante il reddito, ovvero lo stesso superi il limite annuo di 8.000 euro, la prestazione NASpl resterà sospesa.

LAVORO INTERMITTENTE SENZA OBBLIGO DI RISPOSTA ALLA CHIAMATA

In caso di rapporto di lavoro intermittente senza obbligo di rispondere alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, la domanda di NASpl può essere accolta e l'indennità di disoccupazione resta sospesa per i soli giorni di effettiva prestazione lavorativa e può essere riconosciuta limitatamente ai periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra.

In alternativa, il percettore di NASpl può cumulare la prestazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo non superi il limite annuo di 8.000 euro e a condizione che il lavoratore, entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda, comunichi il reddito annuo che prevede di trarre dall'attività.

Inoltre, l'INPS ha precisato che il lavoratore non percettore di indennità di disoccupazione, titolare di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato o indeterminato senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, non può accedere all'indennità di disoccupazione per i periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra.

“I periodi di lavoro e di non lavoro costituiscono infatti l'articolazione della prestazione lavorativa della tipologia del contratto in argomento e pertanto i periodi di non lavoro non possono essere assimilati ad una cessazione involontaria del rapporto di lavoro, presupposto per la presentazione della domanda di indennità di disoccupazione”.

5. PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

ART. 17, D. LGS. N. 81/2015

Il lavoratore intermittente, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 81/2015, non deve ricevere – per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte – un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, con specifico riferimento all'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

In merito agli adempimenti previdenziali, per i periodi di lavoro, trovano applicazione le ordinarie previsioni dettate con riferimento alla generalità dei lavoratori del settore di attività nel quale è impiegato il lavoratore intermittente.

L'obbligo assicurativo per il personale assunto con contratto di lavoro intermittente viene assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro (INAIL, nota n. 2923/2005; circolare n. 22/2006).

6. COMPUTO DEL LAVORATORE INTERMITTENTE

ART. 18, D. LGS. N. 81/2015

L' art 18 del D.Lgs. n. 81/2015 dispone che – ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti – il lavoratore intermittente deve essere conteggiato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI:

D.Lgs. n. 81/2015; MLPS, circolare n. 20/2012; MLPS, nota n. 18194/2016; MLPS, decreto 23 ottobre 2004; R.D. n. 2657/1923; L. n. 56/2025; INL, nota n. 1180/2025; MLPS, nota n. 6495/2025; MLPS, circolare n. 15/2025; INL, circolare n. 49/2018; D.Lgs. n. 104/2022; D.M. 10 marzo 2004; INPS, circolare n. 142/2015; INPS, messaggio n. 1162/2018; INAIL, nota n. 2923/2005; INAIL, circolare n. 22/2006.

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 Artt. 19-29

1. RIFERIMENTI NORMATIVI, DEFINIZIONE E STIPULA

ART. 19, COMMI 1, 2 E 4, D.LGS. N. 81/2015

Il contratto a termine è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015, c.d. “Jobs Act” (artt. 19-29), come modificato dal D.L. n. 87/2018, c.d. “Decreto Dignità” e dalla relativa Legge di conversione n. 96/2018.

Importanti novità in materia di causali sono state introdotte dal D.L. n. 73/2021 (art. 41-bis), convertito con modificazioni dalla L. n. 106/2021 e dal D.L. n. 48/2023 (art. 24), c.d. “Decreto Lavoro”, convertito con modificazioni dalla L. n. 85/2023, con cui il legislatore ha integralmente revisionato il sistema delle causali.

La L. n. 203/2024, c.d. “Collegato Lavoro” (art. 13), ha stabilito un nuovo criterio per il calcolo della durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato.

Fermo restando che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, il legislatore consente di apporre al contratto un termine finale. Tale termine – per espressa previsione dell’art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 – non può essere superiore a dodici mesi.

La stessa norma stabilisce che il contratto può avere una durata superiore, comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) *nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all’art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, secondo cui “[...] per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”;*
- b) *in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2026 (data da intendersi come riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata potrà, pertanto, andare oltre il 31 dicembre 2026, come chiarito dal Ministero del Lavoro con circolare n. 9/2023), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;*

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

Il contratto di lavoro di durata non superiore a dodici mesi, pertanto, rappresenta l'unico caso di contratto a termine c.d. "acausale".

Riguardo alle novità introdotte dal D.L. n. 48/2023 e dalla Legge di conversione n. 85/2023, il Ministero del Lavoro ha fornito alcune precisazioni con la circolare n. 9/2023. In particolare, con le nuove lettere a) e b) di cui sopra, la riforma ha inteso valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva nella individuazione dei casi che consentono di apporre al contratto di lavoro un termine superiore ai dodici mesi, ma in ogni caso non eccedente la durata massima di ventiquattro mesi, nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dello stesso art. 19.

L'art. 24, comma 1-ter del D.L. n. 48/2023, dispone che *"ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto"*, vale a dire quelli stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023.

"Conseguentemente – ha precisato il Ministero del Lavoro con la circolare n. 9/2023 – eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine [...]".

"Per effetto di tale previsione, a decorrere dal 5 maggio 2023 i datori di lavoro potranno liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di dodici mesi, senza necessità di ricorrere alle specifiche condizioni dell'articolo 19, comma 1, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, ferma restando la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva".

L'indicazione della causale è obbligatoria per:

- la stipula di un contratto che abbia una durata originaria superiore a dodici mesi, ma complessivamente non superiore a ventiquattro;
- la stipula di un contratto c.d. "in deroga assistita" stipulato dinanzi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, per un massimo di dodici mesi;
- la proroga e il rinnovo dello stesso contratto di lavoro quando la durata complessiva dello stesso supera i dodici mesi.

La sanzione per la stipula di un contratto a termine di durata superiore a dodici mesi privo delle condizioni innanzi indicate, consiste nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a partire dal superamento dei dodici mesi (art. 19, comma 1-bis, D.Lgs. n. 81/2015).

SOMMATORIA DI PIÙ CONTRATTI

L'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.

Sono fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (inclusi quelli aziendali) e fanno, altresì, eccezione le attività stagionali di cui all'art. 21, comma 2 (si tratta delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963; delle attività organizzate per far fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate a cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ai sensi dell'art. 11 della L. n. 203/2024).

Ai fini del computo dei ventiquattro mesi si tiene, altresì, conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

“Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento” (art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

FORMA SCRITTA

Ai sensi dell'art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, l'apposizione del termine deve risultare da atto scritto: in mancanza, è *“priva di effetto”* e il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare copia dell'atto scritto al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. Sul punto, la Corte di Cassazione – con ordinanza n. 18478/2022 – ha ribadito il principio giurisprudenziale secondo cui *“ai fini del riconoscimento della legittimità del contratto a tempo determinato [...] il rispetto della forma scritta - prevista ad*

substantiam [...] - della clausola appositiva del termine presuppone la avvenuta sottoscrizione del contratto stesso ad opera del lavoratore, ovviamente in momento antecedente o contestuale all'inizio del rapporto, non essendo neanche sufficiente la consegna al lavoratore del documento sottoscritto dal solo datore [...]".

La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto a tempo determinato non supera i dodici giorni.

L'art. 19, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di informare i lavoratori a tempo determinato, le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Come espressamente disciplinato all'art. 19, comma 5-bis (introdotto dalla L. n. 85/2023), le disposizioni di cui al comma 1 della medesima disposizione (obbligo di causali in caso di rapporto di lavoro a termine che supera i dodici mesi, fino a un massimo di ventiquattro), non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da università private, incluse le filiazioni di università straniere, di istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/2018.

2. LIMITE DEI 24 MESI: CONTRATTI IN DEROGA

ART. 19, COMMI 2 E 3, D.LGS. N. 81/2015

L'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, dispone che *“Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (inclusi quelli aziendali), e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento”*.

Alla luce di tale disposizione, pertanto, il periodo massimo complessivo dei ventiquattro mesi per la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato è derogabile dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale. In caso di superamento dei 24 mesi o del maggiore periodo concordato a seguito di contrattazione collettiva, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data stessa del superamento del termine.

L'art. 19, comma 3, stabilisce che – fermo restando quanto disposto al comma 2 (durata massima per sommatoria di tutti i rapporti di lavoro a termine stipulati per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, inclusi i periodi di somministrazione a termine) – un ulteriore successivo contratto a termine può essere stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro per la durata massima di dodici mesi (c.d. contratto a termine in deroga assistita). In caso di mancato rispetto della procedura o di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto di lavoro a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota n. 1214/2019, si è espresso circa le modalità applicative della “deroga assistita” e ha chiarito che – in ragione del dettato normativo che consente di stipulare “l'ulteriore” contratto presso l'ITL “fermo restando quanto stabilito al comma 2”, vale a dire ferma restando la durata massima del contratto a termine di ventiquattro mesi, ovvero la diversa durata stabilita dal contratto collettivo – “l'ulteriore contratto della durata di dodici mesi potrà essere stipulato anche quando il limite massimo raggiunto sia quello individuato dalla contrattazione collettiva”.

Come precisato dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 17/2018 e come ribadito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota innanzi citata, a tale contratto si applica la disciplina dei rinnovi, che richiede la necessaria apposizione della causale.

Vale la pena ricordare, inoltre – come da indicazioni ministeriali già fornite con la circolare n. 13/2008 – che l'intervento dell'Ispettorato del Lavoro non certifica in alcun modo il contratto. Esso, infatti, è unicamente finalizzato a verificare “la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto a tempo determinato e la genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, senza che [...] possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge”.

Nonostante la natura “non certificativa” dell'intervento dell'INL, l'Istituto – con nota n. 8120/2019 – ha chiarito che la procedura della deroga assistita non è ammissibile laddove il contratto sottoposto al suo Ufficio territoriale manchi del tutto di causale, ovvero non sia rispettoso del termine dilatorio di cui all'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 (rispetto dello “stop and go”).

Con nota n. 804/2021, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato, inoltre, che – ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore – l'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, fa comunque espresso riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Ne consegue che – ove il lavoratore sottoscrive più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e categoria legale) – ai fini del calcolo della durata massima stabilita dall'art. 19, comma 2, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento.

Pertanto, precisa l'Istituto, *“laddove il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivano ex novo un contratto a termine che prevede un inquadramento differente rispetto al precedente contratto a termine sottoscritto tra le medesime parti, non vi è la necessità di avanzare istanza di deroga assistita”*.

Il limite temporale massimo dei ventiquattro mesi non opera in caso di attività stagionali.

3. DISCIPLINA DELLE PROROGHE E DEI RINNOVI

ART. 19, COMMA 4 E ART. 21, D.LGS. N. 81/2015

In assenza di una definizione normativa di proroga e rinnovo del contratto a tempo determinato, per maggiore chiarezza e completezza espositiva, si ritiene utile richiamare la differenza tra gli istituti così come riportata nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 18/2014.

Si verifica la **PROROGA** *“di un contratto nel caso in cui, prima della scadenza del termine, lo stesso venga prorogato ad altra data”*; si ha il **RINNOVO** *“quando l'iniziale contratto a termine raggiunga la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti vogliano procedere alla sottoscrizione di un ulteriore contratto”*.

Con la circolare n. 17/2018, il Ministero ha chiarito che la proroga *“presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.*

Si ricade, altresì, nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto”.

Con ordinanza n. 26153/2024, la Corte di Cassazione ha confermato l'interpretazione ministeriale appena citata e ha ribadito che i due istituti restano differenti nonostante, dopo il D.L. n. 48/2023, proroghe e rinnovi non richiedano l'apposizione della causale nei primi 12 mesi.

PROROGA

Ai sensi dell'art. 21, comma 01, del D.Lgs. n. 81/2015, così come modificato dal D.L. n. 48/2023, il contratto a termine può essere liberamente prorogato e rinnovato senza alcuna causale nei primi dodici mesi di vigenza. Superato tale periodo è necessario apporre la causale ai sensi dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015.

In caso di violazione di quanto sopra, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19 e, quindi, possono essere acausali.

Al fine di consentire ulteriori contratti di lavoro a termine privi di causale per la durata massima di dodici mesi, il D.L. n. 48/2023, art. 24, comma 1-ter (introdotto in sede di conversione, con L. n. 85/2023), ha stabilito che *“ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'art. 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01 [...] si tiene conto solo dei contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto”*, vale a dire dal 5 maggio 2023.

Come chiarito dal Ministero del Lavoro con circolare n. 9/2023, *“eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine”*.

Il Ministero del Lavoro ha precisato che *“per effetto di tale previsione, a decorrere dal 5 maggio 2023 i datori di lavoro potranno liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di dodici mesi, senza necessità di ricorrere alle specifiche condizioni dell'articolo 19, comma 1, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, ferma restando la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva (non modificata dal decreto-legge n. 48 del 2023)”*.

“In proposito, l’espressione «contratti stipulati» utilizzata al comma 1-ter dell’articolo 24 è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine sia alle proroghe di contratti già in essere. Tale lettura risulta, peraltro, coerente con il nuovo testo del comma 01 dell’articolo 21 del D. Lgs. n. 81 del 2015, - come modificato proprio dal decreto-legge n. 48 - ove è stato sostanzialmente uniformato il regime delle proroghe e dei rinnovi nei primi dodici mesi del rapporto di lavoro a termine”.

L’art. 21, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato con il consenso del lavoratore quando il contratto abbia una durata iniziale inferiore a ventiquattro mesi. Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di quattro volte, nell’arco dei complessivi ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Se il numero delle proroghe è superiore a quattro, il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

RINNOVO

Per la stipula di un nuovo contratto a termine dopo un precedente contratto a termine o di un successivo ulteriore contratto a tempo determinato, è necessario che il datore di lavoro rispetti un intervallo di tempo minimo (c.d. periodo di “*stop and go*”) decorrente dalla scadenza del precedente contratto.

Pertanto, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato qualora il lavoratore venga assunto nuovamente a tempo determinato, ai sensi dell’art. 21, comma 2, del decreto in esame, entro:

- un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi;
- venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi.

Come già ribadito, il contratto a tempo determinato può essere rinnovato in assenza delle “condizioni” riportate nell’art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 nei primi dodici mesi.

In tema di somministrazione la Corte di Cassazione, con sentenza n. 20505/2024, ha dichiarato che la stipula di un contratto a termine con un lavoratore

precedentemente somministrato presso lo stesso datore di lavoro non deve essere considerata alla stregua di un rinnovo ai sensi dell'art. 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015 e, quindi, non occorre osservare il sistema delle "causali" (sempre che la durata del contratto a termine non superi i 12 mesi).

Tale orientamento, quindi, non corrisponde a quanto affermato dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 17/2018, secondo cui *"in caso di periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione"*.

La circolare ministeriale equiparava la stipula *ex novo* di un contratto a termine tra lavoratore e utilizzatore – intervenuta dopo un periodo di somministrazione – a un rinnovo ed estendeva l'ambito applicativo dell'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015.

La Corte di Cassazione, invece, ha chiarito che non è possibile il cumulo di due periodi di lavoro eterogenei (il periodo di lavoro somministrato con il periodo di lavoro a termine) per l'applicazione del meccanismo delle "causali" di cui all'art. 19, comma 1, in quanto tale cumulo è previsto dal comma 2 come regola speciale solo per il calcolo del limite massimo dei 24 mesi.

"In tale senso – afferma la Corte – è ancora più chiaro l'art. 21, comma 1, secondo periodo, D. Lgs. n. 81/2015, come introdotto sempre dal medesimo D.L. n. 87/2018, che recita: «il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1». Entrambe tali disposizioni coincidono nel non prevedere affatto la diversa ipotesi in cui il lavoratore, occupato con un contratto a termine successivamente prorogato, avesse in precedenza prestato la propria attività con un contratto di lavoro in somministrazione in favore dell'impresa, che l'abbia poi assunto direttamente con contratto a tempo determinato (del resto, la distinta e completa disciplina della «Somministrazione di lavoro» è contenuta nel successivo Capo IV del medesimo D. Lgs. n. 81/2015). Invero, il periodo di missione in somministrazione [...] è retto da un contratto diverso da quello a termine [...]".

4. DIVIETI

ART. 20, D.LGS. N. 81/2015

La norma sancisce l'esplicito divieto di assumere lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato:

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

- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto – nei sei mesi precedenti – a licenziamenti collettivi (ex artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991) che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a termine, a meno che la stipula del contratto sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti o iscritti nelle liste di mobilità (le liste di mobilità sono state, tuttavia, soppresse dal 1° gennaio 2017), ovvero salvo che la durata iniziale non sia superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale (cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria) che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Si evidenzia che la norma – nelle ipotesi b) e c) – fissa un divieto che riguarda le singole unità produttive, non l'intera azienda.

In caso di violazione dei divieti richiamati, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

5. SCADENZA DEL TERMINE E SANZIONI. SUCCESSIONE DEI CONTRATTI

ART. 22, D.LGS. N. 81/2015

Fermi restando i limiti di durata massima indicati all'art. 19 (ventiquattro mesi, salvo diversa disciplina contrattuale o accordo in deroga presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro), se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari:

- al 20% fino al decimo giorno successivo;
- al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, oppure oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il

contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Lo sfioramento di pochi giorni, pertanto, produce solo una maggiorazione della retribuzione e non la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato che si verifica a partire dal 31° o dal 51° giorno.

In caso di due assunzioni successive a termine – intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità – il rapporto di lavoro si intende a tempo indeterminato sin dalla data di stipula del secondo contratto, fatte salve diverse previsioni del contratto collettivo che non prevedono l'esistenza di intervalli temporali tra un contratto e l'altro.

6. NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO: LIMITE LEGALE E LIMITE CONTRATTUALE

ART. 23, D.LGS. N. 81/2015

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che – salvo diversa disposizione dei contratti collettivi – il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Se l'attività ha avuto inizio nel corso dell'anno, il limite percentuale si calcola sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un (n. 1) contratto di lavoro a tempo determinato.

I contratti collettivi – nazionali, territoriali o aziendali – possono derogare al limite del 20%.

“Il rinvio alla contrattazione collettiva è un rinvio privo di particolari “vincoli”. Ciò vuol dire che le parti sociali possono legittimamente derogare, ad esempio, al limite percentuali del 20% [...] (aumentandolo o diminuendolo) o alla scelta del Legislatore di “fotografare” la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine. In tal senso può pertanto ritenersi legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale” (Min. Lav. circolare n. 18/2014)

Con la circolare n. 18/2014, il Ministero del Lavoro – nel fornire le istruzioni operative – ha chiarito che il datore di lavoro, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicata, è tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine.

Da tale verifica sono da escludere i rapporti di natura autonoma o di lavoro accessorio, i lavoratori parasubordinati, gli associati in partecipazione, i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato privi di indennità di disponibilità.

Sono, invece, da conteggiare i lavoratori part-time, i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti.

I lavoratori a tempo parziale si computano secondo i criteri indicati dall'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015, vale a dire *“in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno”*.

La verifica concernente il numero dei lavoratori a tempo indeterminato è da effettuare sul totale dei lavoratori complessivamente in forza, a prescindere dall'unità produttiva in cui gli stessi sono occupati, ferma restando la possibilità di destinare i lavoratori a tempo determinato presso una o soltanto alcune unità produttive facenti capo al medesimo datore di lavoro.

La circolare n. 18/2014, in proposito, riporta il seguente esempio: qualora il datore di lavoro alla data del 1° gennaio abbia in corso dieci rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, potrà assumere sino a due lavoratori a termine, a prescindere dalla durata dei relativi contratti e ciò anche se, nel corso dell'anno, il numero dei lavoratori a tempo indeterminato sia diminuito.

Se dal calcolo percentuale del 20% risulta un numero decimale uguale o superiore a 0,5, si potrà effettuare un arrotondamento all'unità superiore.

Il numero complessivo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non costituisce un limite fisso annuale, ma una proporzione tra lavoratori a tempo indeterminato e a termine, di modo che allo scadere di un contratto sarà possibile stipularne un altro, a condizione che sia rispettata la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato del 20%.

In caso di violazione del limite di legge del 20% o del diverso limite contrattuale si applica, per ciascun lavoratore, una sanzione amministrativa di importo pari:

- ✓ *al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;*
- ✓ *al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.*

Con l'art. 23, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, il legislatore ha chiarito che la violazione del limite quantitativo di legge del 20% o del diverso limite individuato dai contratti collettivi non determina la trasformazione del contratto a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Con la citata circolare n. 18/2014, il Ministero del Lavoro ha precisato che *“non concorrono al superamento dei limiti quantitativi le assunzioni di disabili con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/1999 e le acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o rami di azienda. In tale ultimo caso i relativi rapporti a tempo determinato potranno essere prorogati nel rispetto della attuale disciplina, mentre un eventuale rinnovo degli stessi dovrà essere tenuto in conto ai fini della valutazione sul superamento dei limiti quantitativi”*.

Per espressa previsione normativa (art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015) sono esenti da limitazioni quantitative – anche eventualmente previste dai contratti collettivi – i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'art. 25, commi 2 e 3 del D.L. n. 179/2012 (convertito, con modificazioni, dalla L. 221/2012), per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 dello stesso art. 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento di attività stagionali (di cui all'art. 21, comma 2);
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- e) per la sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

L'art. 23, comma 3, individua altri contratti di lavoro a tempo determinato per i quali il limite percentuale di cui al comma 1 dello stesso art. 23 (20% o altra percentuale determinata dai contratti collettivi) non si applica, vale a dire: *“ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono”*.

Nell'ambito dei contratti collettivi sono definiti modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

7. DEROGHE INTRODOTTE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA I CONTRATTI DI PROSSIMITÀ'

ART. 8, D.L. N. 138/2011

I contratti di prossimità sono disciplinati dall'art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito con L. 14 n. 148/2011 e regolamentano la materia della contrattazione territoriale o aziendale (c.d. “contrattazione di secondo livello”).

Si tratta di strumenti che – nel rispetto della Costituzione, dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro – consentono di derogare alle disposizioni di legge che disciplinano le materie tassativamente elencate al comma 2 della norma (tra cui i contratti a termine) e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro al fine di produrre maggiore occupazione; migliorare la qualità dei contratti di lavoro; adottare forme di partecipazione dei lavoratori; far emergere il lavoro irregolare; incrementare la produttività e il salario; gestire le crisi aziendali e occupazionali; incentivare gli investimenti e avviare nuove attività.

Pertanto, i contratti collettivi aziendali o territoriali – sottoscritti da associazioni dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda – possono realizzare specifiche intese in deroga alla materia dei contratti a termine. Tali intese trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori interessati (*erga omnes*), a condizione che siano sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali aziendali.

Con sentenza n. 3353/2025 la Corte di Cassazione, Sezione lavoro, nel pronunciarsi sull'efficacia dei contratti di prossimità nei confronti di tutti i lavoratori interessati, ha ribadito che *“I contratti di prossimità [...] che possono derogare alle disposizioni di legge ed alla contrattazione collettiva nazionale, a differenza di un contratto collettivo aziendale, hanno efficacia erga omnes, a condizione che siano sottoscritti da rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative e sulla base di un criterio maggioritario”*.

I contratti collettivi, in deroga alle previsioni normative, possono:

- stabilire un diverso limite percentuale, superiore o inferiore al limite di legge;
- fotografare la realtà aziendale in un momento diverso dal 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine;
- tenere conto dei lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupati in un determinato arco temporale e non di quelli in forza ad una certa data (Min. Lav., circolare n. 18/2014).

L'intervento della contrattazione di prossimità (art. 8, D.L. n. 138/2011) *“non può, comunque, rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione”* (Min. Lav., interpello n. 30/2014), né può comportare la violazione di norme imperative nell'ipotesi di sottoscrizione di un nuovo contratto in deroga assistita ai sensi dell'art. 19, co. 3, D.Lgs. n. 81/2015 (INL, nota n. 1156/2020).

8. DEPOSITO DEI CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI O TERRITORIALI

ART. 14, D.LGS. N. 151/2015

Con la circolare n. 3/2020 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito all'assolvimento dell'obbligo di deposito telematico dei contratti di secondo livello disposto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015: condizione necessaria per la fruizione dei *“benefici contributivi o fiscali”* e delle *“altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali”*.

In particolare, la questione esaminata riguarda la possibilità di includere nell'ambito della voce "altro" – elencata nel programma informatico di deposito – le "altre agevolazioni" connesse con la stipula di contratti contenenti clausole che derogano alla disciplina ordinaria di uno specifico istituto previsto dalla legge. Ciò accade, ad esempio, nel caso di deroga al limite massimo di assunzione a tempo determinato prevista in un contratto di prossimità ex art. 8 del D.L. n. 138/2011, ovvero contenuta in accordi sottoscritti ex art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

L'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro, interpellato dall'INL sulla questione, si è espresso attraverso un'interpretazione che supera il dettato dell'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015, offrendone una lettura più ampia e stabilendo *"l'obbligo di deposito dei contratti collettivi – aziendali o territoriali – anche nelle ipotesi in cui le parti abbiano liberamente esercitato specifiche prerogative rimesse dalla legislazione vigente alla contrattazione collettiva per derogare alla disciplina ordinaria di alcune tipologie contrattuali. In questo senso il deposito dei contratti c.d. di secondo livello andrebbe ricondotto non solo ai benefici contributivi e fiscali comunemente intesi, ma anche ai diversi benefici di carattere «normativo» che possono essere «attivati» a seguito di specifiche deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva"* (nota n. 7842/2020).

In ragione di quanto appena richiamato, l'INL – considerata la rilevanza della questione connessa con l'efficacia delle disposizioni derogatorie inserite in contratti collettivi già sottoscritti ma non depositati – d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (che si è espresso con l'ulteriore nota n.8112/2020), ha ritenuto che l'obbligo di deposito dei contratti collettivi di secondo livello possa ritenersi applicabile in riferimento ai contratti sottoscritti o rinnovati a far data dal 30 luglio 2020, data di pubblicazione della circolare n. 3/2020.

9. DIRITTI DI PRECEDENZA

ART. 24, D.Lgs. n. 81/2015

L'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che – fatte salve diverse disposizioni della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale – il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i dodici mesi successivi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Per le lavoratrici, il periodo di congedo obbligatorio di maternità intervenuto durante un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato effettuate entro dodici mesi dalla cessazione del precedente contratto, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato (per iscritto) nel contratto di assunzione a termine e può essere esercitato se il lavoratore manifesta per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione, o entro tre mesi, nel caso di assunzione a termine per lo svolgimento di attività stagionali.

Tale diritto si estingue trascorso un anno (o più di un anno se tale periodo è stato individuato a seguito di contrattazione collettiva) dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Come precisato dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 18/2014, la mancata informativa sui diritti di precedenza non incide sulla possibilità che il lavoratore possa comunque esercitarli.

Non sono previste sanzioni per la violazione dei diritti di precedenza sopra descritti.

Tuttavia, in conformità con i principi generali in tema di prelazione obbligatoria, l'inadempimento del datore di lavoro – che si perfeziona con l'assunzione di soggetti diversi da quelli che hanno diritto di precedenza – costituisce fonte di responsabilità risarcitoria. Il lavoratore il cui diritto non sia stato rispettato, può invocare la responsabilità per inadempimento del datore di lavoro ex art. 1218 c.c. al fine di ottenere il risarcimento del danno commisurato alla retribuzione che gli sarebbe stata corrisposta se fosse stato rispettato il diritto di precedenza.

Sul punto, si è espressa anche la giurisprudenza stabilendo che *“il datore convenuto in giudizio perché inadempiente alla prescrizione formale non potrà opporre il difetto di manifestazione di volontà del lavoratore e, se ha proceduto all'assunzione di altri lavoratori, sarà comunque tenuto al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 1218 c.c., così come in ogni altro caso di assunzione di soggetti diversi in violazione del diritto di precedenza”* (Corte di Cassazione, ordinanza, n. 9538/2024).

“In conformità con i principi generali in tema di prelazione obbligatoria, l’inadempimento del datore di lavoro, che si perfeziona con l’assunzione di soggetti diversi da quelli che hanno diritto di precedenza, costituisce fonte di responsabilità risarcitoria e correttamente il giudice di merito può assumere quale parametro per la determinazione del relativo pregiudizio quanto il lavoratore avrebbe percepito ove fosse stato assunto dal datore di lavoro, mentre spetta a quest’ultimo l’onere di provare i fatti riduttivi del diritto al risarcimento, ivi compresi quelli che il creditore avrebbe potuto evitare usando l’ordinaria diligenza” (Corte di Cassazione, sentenza n. 11737/2010; Corte di Cassazione n. 9444/2024).

Non integra ipotesi di violazione del diritto di precedenza la trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato di personale già in forza.

10. PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

ART. 25, D.LGS. N. 81/2015

La disciplina sul contratto a termine richiama il principio di non discriminazione del lavoratore a tempo determinato, in applicazione della finalità individuata al punto n. 4 della Direttiva Comunitaria n. 70/1999.

Il principio di non discriminazione si rivolge al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato al quale spettano tutti gli istituti contrattuali, anche di tipo economico (ferie, mensilità aggiuntive, TFR, etc.) e ogni altro trattamento in atto nell’impresa per i lavoratori *“comparabili”* in forza a tempo indeterminato.

I prestatori con contratto a tempo indeterminato *“comparabili”* sono quelli inquadrati nello stesso livello, secondo i criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva e in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Non determina un’illegittima differenziazione di trattamento la clausola del contratto collettivo aziendale in base alla quale il premio di produttività non è corrisposto ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato per breve periodo, trattandosi di emolumento destinato a compensare un’attività lavorativa caratterizzata dal requisito della continuità di impegno indispensabile per la formazione, nell’anno precedente, della nota di qualifica del dipendente.

Allo stesso modo, è legittima la prassi aziendale in base alla quale la gratifica annuale non è corrisposta ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato per un periodo inferiore a un anno trattandosi di emolumento destinato, per sua natura, a compensare un’attività lavorativa caratterizzata dai

requisiti della continuità e della pienezza della partecipazione all'attività aziendale, con conseguente esclusione dal godimento delle categorie di personale caratterizzate dalla temporaneità delle condizioni contrattuali (Corte di Cassazione, sentenza n. 4911/2014).

In caso di mancata osservanza degli obblighi di cui al principio di non discriminazione, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da €. 25,82 a €. 154,94. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da €. 154,94 a €. 1.032,91.

11. FORMAZIONE

ART. 26, D.LGS. N. 81/2015

Il D.Lgs. n. 81/2015, dispone che i contratti collettivi possono indicare *“modalità e strumenti volti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a termine a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale”*.

12. CRITERI DI COMPUTO

ART. 27, D.LGS. N. 81/2015

La norma stabilisce: *“Salvo che sia diversamente disposto (ad esempio, in tema di collocamento degli invalidi, di cui all'art. 4, L. n. 68/1999) ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile dei lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegato negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro”*.

L'art. 27, pertanto, prescrive che – se disposizioni speciali o la contrattazione collettiva non dispongano diversamente – ai fini dall'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto:

- del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegato negli ultimi due anni, inclusi i dirigenti;
- dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Con interpello n. 30/2013, il Ministero del Lavoro ha risposto a una richiesta di chiarimento riguardante il criterio utile per il computo dei rapporti di lavoro a tempo determinato e ha stabilito che *“ai fini della corretta determinazione della base di computo, occorre effettuare la somma di tutti i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato, svolti a favore del datore di lavoro nell'ultimo biennio e*

successivamente dividere il totale per 24 mesi. Il risultato così ottenuto consente infatti di determinare, così come richiesto dal Legislatore, il numero medio mensile dei lavoratori subordinati impiegati nell'arco di 24 mesi", ovvero il numero dei lavoratori utile ai fini della determinazione della base di computo.

13. INFORMAZIONI

ART. 19, COMMA 5 E ART. 23, COMMA 5, D.Lgs. n. 81/2015

L'art. 19, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015, prevede che il datore di lavoro informi i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), ovvero la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) – secondo le modalità definite dai contratti collettivi – circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa.

L'art. 23, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che spetta ai contratti collettivi definire modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

14. TERMINI DI IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 28, D.Lgs. n. 81/2015

Il contratto a termine deve essere impugnato – con le modalità previste dall'art. 6, comma 1, della L. n. 604/1966 (*"forma scritta [...] ovvero [...] con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto a impugnare [...]"* il contratto a tempo determinato) – entro 180 giorni dalla scadenza del singolo contratto.

Il successivo comma 2 dell'art. 6, L. n. 604/1966 – che trova, altresì, applicazione alla disciplina in esame – dispone che *"l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo"*.

Con sentenza n. 212/2020, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 6, comma 2, della L. n. 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali) – come sostituito dall'art. 32, comma 1, della L. n. 183/2010 – nella parte in cui non prevede che l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, oltre che dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, anche dal deposito del ricorso cautelare anteriore alla causa ai sensi degli artt. 669-bis, 669-ter e 700 del c.p.c..

Considerato che all'impugnazione del contratto a termine si applicano le disposizioni di cui all'art. 6 della L. n. 604/1966, tale sentenza interessa anche i contratti a tempo determinato.

TUTELE

Per quanto attiene alla disciplina delle sanzioni applicabili in caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a termine, l'art. 28, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, dispone la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore e prescrive una indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità da calcolarsi in base all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, tenendo presenti i criteri indicati nell'art. 8 della L. n. 604/1966.

Resta ferma la possibilità per il giudice di stabilire l'indennità in misura superiore se il lavoratore dimostra di aver subito un maggior danno. Tale indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo che va dalla scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

15. ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE

ART. 29, D. LGS. N. 81/2015

Dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a tempo determinato sono esclusi, in quanto regolati da normative specifiche:

- i rapporti di lavoro instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991, ferme restando le disposizioni di cui agli artt. 25 e 27, vale a dire il principio di non discriminazione e i criteri di computo dei lavoratori assunti a tempo determinato. Pertanto, la disciplina sul contratto a tempo determinato non si applica ai contratti a termine che riguardano i lavoratori in mobilità (le liste di mobilità sono state soppresse dal 1° gennaio 2017);

- i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del D.Lgs. n. 375/1993;
- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco;
- i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti (che non possono avere una durata superiore a 5 anni), salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'art. 2118 c.c., una volta trascorso un triennio;
- i rapporti di lavoro instaurati nei settori del turismo e dei pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nei casi individuati dai contratti collettivi; nonché quelli conclusi per la fornitura di lavoro portuale temporaneo, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- i contratti di lavoro a termine stipulati con il personale docente e ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario del Servizio sanitario nazionale, compresi i dirigenti;
- i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della L. n. 240/2010, *“Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema”*.

L'art. 27, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, dispone che al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al D.Lgs. n. 367/1996 non si applicano le disposizioni di cui all'art. 19 *“Apposizione del termine e durata massima”*, commi da 1 a 3 e all'art. 21 *“Proroghe e rinnovi”*.

Il decreto in esame conferma quanto disposto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, rubricato *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, circa la disciplina del personale a tempo determinato o le assunzioni con forme di lavoro flessibile.

La L. n. 145/2018 (c.d. *“Legge di Bilancio 2019”*), art. 1, comma 403, ha modificato l'art. 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018 e ha stabilito che le limitazioni introdotte dallo stesso *“Decreto Dignità”* al contratto a termine non trovano applicazione per:

- i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni;

- i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. Ad essi continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018.

16. INCREMENTO CONTRIBUZIONE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

ART. 3, COMMA 2, D.L. N. 87/2018

L. N. 160/2019 “LEGGE DI BILANCIO 2020”, ART. 1, COMMI 12 E 13 (MODIFICA ART. 2, COMMI 28 E 29, L. N. 92/2012)

CIRCOLARE INPS N. 91/2020

La L. n. 92/2012 (c.d. “Legge Fornero”, art. 2, comma 28) ha introdotto – per i datori di lavoro che, a partire dal 1° gennaio 2013, hanno in corso rapporti di lavoro subordinato a termine – l'applicazione di un contributo addizionale pari all'1,4% della retribuzione imponibile da versare all'INPS a titolo di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl).

Il contributo addizionale è incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. La maggiorazione non si applica in caso di lavoro domestico e in caso di proroga (Min. Lav., circolare n. 17/2018).

Con la circolare n. 91/2020, l'INPS ha riepilogato le fattispecie contrattuali di lavoro a termine escluse dal versamento del contributo addizionale.

Ai sensi dell'art. 2, comma 29, della L. n. 92/2012, il contributo addizionale, inoltre, non si applica:

- a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963.

Sul punto l'INPS, con il messaggio n. 269/2025, ha chiarito che la deroga introdotta dall'art. 2, comma 29, lettera b), della L. 92/2012 rispetto al principio generale di debenza del contributo addizionale NASpl deve essere considerata una norma di natura speciale. In quanto tale, la sua interpretazione deve essere rigorosa e restrittiva e la sua applicazione limitata esclusivamente ai casi espressamente previsti dal legislatore.

L'Istituto ha evidenziato che il disposto di cui all'art. 2, comma 29, lett. b), della L. n. 92/2012 non risulta, allo stato, allineato alla definizione di "attività stagionali" e ha precisato che l'esonero dal contributo addizionale si applica esclusivamente ai lavoratori impiegati in attività stagionali incluse nell'elenco contenuto nel D.P.R. n. 1525/1963.

In considerazione di tanto, dopo l'entrata in vigore della norma di interpretazione autentica di cui all'art. 11 della L. n. 203/2024 l'INPS, con il citato messaggio n. 269/2025, ha specificato che per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività stagionali non ricomprese nell'elencazione recata dal D.P.R. n. 1525/1963 ma definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva (*attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa*), è dovuto il contributo addizionale NASpl.

Nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato di tali lavoratori, decorrenti dal 14 luglio 2018, è dovuto anche l'aumento del predetto contributo addizionale NASpl introdotto dal "Decreto Dignità" nel 2018 (INPS, messaggio n. 269/2025; messaggio n. 483/2025; INPS, circolare n. 91/2020).

b-bis) a partire dal 1° gennaio 2020, ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019;

c) agli apprendisti;

d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni;

d-bis) ai lavoratori di cui all'art. 29, comma 2, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2015 (rapporti di lavoro tra datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato).

In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (c.d. "stabilizzazione"), una volta decorso l'eventuale periodo di prova, al datore di lavoro è restituito l'intero contributo addizionale versato (art. 2, comma 30, L. n. 92/2012).

La restituzione avviene anche nel caso in cui il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In questo caso dalle mensilità spettanti viene detratto un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine (art. 2, comma 30, L. n. 92/2012).

La restituzione si applica, altresì, nelle ipotesi in cui l'assunzione successiva avvenga con contratto di apprendistato (INPS, messaggio n. 4152/2014).

17. PERIODO DI PROVA

Il D.Lgs. n. 81/2015 non disciplina in modo specifico il periodo di prova. Tuttavia, in materia, si fa riferimento alla disciplina generale di cui all'art. 2096 del codice civile e ai contratti collettivi nazionali.

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova – se previsto nel contratto individuale di lavoro – deve essere stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

L'art. 7 del D.Lgs. n. 104/2022, così come modificato dall'art. 13 della L. n. 203/2024, c.d. *“Collegato Lavoro”* e rubricato *“Durata massima del periodo di prova”*, specifica che *“Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego”*.

La norma prevede, inoltre, che *“Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva (nazionale, territoriale e aziendale), la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova”*.

Con la circolare n. 6/2025, il Ministero del Lavoro ha chiarito che – in applicazione del principio del *favor praestatoris* – viene considerata più favorevole per il lavoratore *“una minore estensione del periodo di prova, a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore”*.

Il periodo di prova – che deve essere espressamente indicato nel contratto individuale – in ogni caso, non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi e non potrà essere superiore a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici.

La disposizione in esame trova applicazione per i contratti di lavoro instaurati a far data dal 12 gennaio 2025, giorno di entrata in vigore della legge.

Anche ai sensi dell'art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 104/2022 sospendono il periodo di prova, allungandone la durata, le assenze durante il rapporto di lavoro per:

- ✓ malattia;
- ✓ infortunio;
- ✓ congedo di maternità obbligatoria;
- ✓ puerperio;
- ✓ congedo di paternità obbligatorio;
- ✓ sciopero o sospensione dell'attività da parte del datore di lavoro;
- ✓ congedi e i permessi di cui alla L. n. 104/1992;
- ✓ tutti i casi prescritti dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto

Il decorso del periodo di prova non viene interrotto in caso di assenza per riposo settimanale e festività (Corte di Cassazione, sentenza n. 23061/2007).

Con la sentenza n. 8237/2015 la Suprema Corte ha affermato l'illegittimità del licenziamento motivato dal mancato superamento del periodo di prova, nel caso in cui il lavoratore abbia già svolto in altri periodi le stesse attività presso l'azienda, anche se alle dipendenze di altra società appaltatrice presso la ditta che lo ha licenziato.

La Cassazione ha ritenuto che, essendo il datore di lavoro già a conoscenza delle attitudini professionali del lavoratore, possa non usufruire del periodo di prova assumendolo per le stesse attività.

Diverso sarebbe per l'assunzione dello stesso lavoratore con mansioni diverse o qualora fosse decorso un considerevole lasso di tempo rispetto al contratto precedente, oppure qualora tra un rapporto e l'altro siano mutate le modalità operative, tali da rendere necessario un nuovo giudizio di idoneità.

Tuttavia, con ordinanza, n. 28252/2018, la Suprema Corte nel chiarire che *“La causa del patto di prova va individuata nella tutela dell’interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest’ultimo, a sua volta, valutando l’entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto”* riconosce che *“è ammissibile il patto di prova in due contratti di lavoro successivamente stipulati tra le stesse parti, purché risponda alle suddette finalità, potendo intervenire nel tempo molteplici fattori, attinenti non solo alle capacità professionali, ma anche alle abitudini di vita o a problemi di salute”* (Corte di Cassazione, sentenza n. 15960/2005).

I principi esposti evidenziano che il patto di prova può essere legittimamente apposto anche in caso di reiterazione di più contratti aventi ad oggetto le medesime mansioni, purché sia utile per consentire all’imprenditore di verificare non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all’adempimento della prestazione: elementi che possono subire modifiche nel tempo per l’intervento di molteplici fattori attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute. Il lavoratore potrà, altresì, valutare la permanenza delle condizioni utili alla prestazione e al sereno svolgimento della stessa.

Non è, inoltre, ammissibile l’inserimento del periodo di prova in un contratto a tempo determinato qualora il lavoratore abbia avuto un pregresso rapporto a tempo determinato – anche in somministrazione – o un rapporto a tempo indeterminato, poi interrotto per dimissioni.

Con ordinanza n. 24911/2025, la Corte di Cassazione ha affermato che se un lavoratore durante il periodo di prova presenta le proprie dimissioni telematiche e nei sette giorni successivi ci ripensa, il rapporto di lavoro si ricostruisce e il datore di lavoro deve consentire il completamento del periodo di prova.

Il Ministero del Lavoro ha stabilito che l’obbligo di convalida delle dimissioni deve applicarsi anche nel caso in cui queste siano presentate durante il periodo di prova.

In conclusione, il Ministero del Lavoro, con nota n. 14744/2025, ha chiarito che le dimissioni della lavoratrice in gravidanza, ovvero di un genitore nei primi tre anni di vita del bambino debbano essere convalidate dall’Ufficio ispettivo dell’Ispettorato del Lavoro territorialmente competente.

18. ATTIVITA' STAGIONALI

La L. n. 203/2024, c.d. "Collegato Lavoro", ha fornito – con l'art. 11 – l'interpretazione autentica della definizione di attività stagionali di cui all'art. 21, comma 2, del D.Lgs n. 81/2015.

Secondo la disposizione rientrano nelle attività stagionali:

- ✓ le attività indicate dal D.P.R. n. 1525/1963;
- ✓ *"le attività organizzate per fare fronte ad una intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate a cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge (12 gennaio 2025) stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015".*

Come specificato dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 6/2025, *"rientra nella definizione di lavoro stagionale l'attività lavorativa svolta in un determinato periodo dell'anno e priva del carattere della continuità, sussumibile nella più ampia categoria del lavoro a tempo determinato [...], dal quale si distingue per alcune eccezioni, in un'ottica di riduzione delle relative rigidità organizzative e gestionali".*

Si considerano stagionali non solo le tradizionali attività legate a cicli stagionali ben definiti (attività svolte in determinati periodi dell'anno e prive del carattere della continuità), ma anche quelle indispensabili a far fronte ad intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

Spetterà alla contrattazione collettiva riconoscere, puntualmente, in che modo le caratteristiche richiamate si riscontrano nelle singole attività definite come stagionali, al fine di superare eventuali questioni di conformità rispetto al diritto europeo (direttiva 1999/70/CE sul contratto a tempo determinato). Al fine di prevenire abusi derivanti da una successione di contratti a tempo determinato che rispondano a esigenze di carattere non provvisorio, la direttiva citata impone agli Stati membri di individuare ragioni obiettive, il più puntuali possibile, che giustifichino la reiterazione dei contratti stagionali, anche in considerazione del fatto che *"il contratto stagionale – species del più ampio genere del contratto a tempo determinato – è privo di vincoli per quanto riguarda la durata massima e il numero dei rinnovi".*

Poiché norma di interpretazione autentica, l'art. 11 ha natura retroattiva e trova, quindi, applicazione anche per i contratti collettivi firmati prima della sua entrata in vigore.

Come innanzi accennato, i contratti a termine stipulati per attività stagionali sono privi di una serie di vincoli ordinariamente previsti per i contratti a tempo determinato.

In particolare:

- ✓ possono essere rinnovati o prorogati senza specificare una causale ex art. 21, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015;
- ✓ non si applica il limite di durata massima complessiva previsto dalla contrattazione collettiva (ovvero i 24 mesi previsti dalla legge);
- ✓ non si applica il limite quantitativo previsto dalla contrattazione collettiva (ovvero il 20% previsto dalla legge);
- ✓ non si applica il c.d. "stop & go";
- ✓ non si applica la contribuzione aggiuntiva dell'1,40% e quella addizionale dello 0,50%.

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

D.Lgs. n. 81/2015; D.L. n. 87/2018; L. n. 96/2018; L. n. 203/2024; D.L. n. 73/2021; L. n. 106/2021; L. n. 85/2023; D.L. n. 48/2023; D.P.R. n. 1525/1963; MLPS, circolare n. 9/2023; L. n. 85/2023; D.L. n. 87/2018; INL, nota n. 1214/2019; MLPS, circolare n. 17/2018; MLPS, circolare n. 13/2008; INL, nota n. 8120/2019; INL, nota n. 804/2021; MLPS, circolare n. 18/2014; MLPS, circolare n. 9/2023; D.L. n. 138/2011; INL, circolare n. 3/2020; D.Lgs. n. 151/2015; L. n. 604/1966; L. n. 92/2012; INPS, circolare n. 91/2020; INPS, messaggio n. 269/2025; INPS, messaggio n. 483/2025; MLPS, circolare n. 6/2025; D.Lgs. n. 104/2022; MLPS, nota n. 14744/2025.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Artt. 41-47

L'intera regolamentazione dell'istituto dell'apprendistato è contenuta nel corpo del D.Lgs. n. 81/2015, Capo V, artt. 41-47.

Ulteriori disposizioni sono state introdotte con il Decreto 12 ottobre 2015 emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali *“Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”*.

La L. n. 203/2024 (c.d. “Collegato Lavoro”), con l'art. 18, ha apportato modifiche all'art. 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2015 in materia di apprendistato duale.

1. DEFINIZIONE

ART. 41, D.LGS. N. 81/2015

L'art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, definisce l'apprendistato come *“un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani”*.

Il comma 2 ne individua tre tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43 - c.d. apprendistato di primo livello);
- b) apprendistato professionalizzante (art. 44 - c.d. apprendistato di secondo livello);
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45 - c.d. apprendistato di terzo livello).

L'art. 41, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, con riferimento alle forme di apprendistato di primo e di terzo livello, specifica che le stesse sono strutturate in modo da conciliare in maniera organica formazione e lavoro, in un c.d. *“sistema duale”*.

La formazione rappresenta la caratteristica peculiare di questo speciale rapporto di lavoro “a causa mista”, ove la finalità formativa e di apprendimento dei giovani si integra con lo scambio tra la prestazione lavorativa e la retribuzione, tipico del contratto di lavoro.

REQUISITI DEL DATORE DI LAVORO

L'art. 3 del D.M. 12 ottobre 2015, al fine della stipula dei contratti di apprendistato di primo e terzo livello, individua i requisiti che deve possedere il datore di lavoro.

Nello specifico:

- a) capacità strutturali, cioè spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e, in caso di studenti con disabilità, il superamento o l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- b) capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- c) capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti della funzione tutoriale (tutor aziendale e tutor formativo).

2. DISCIPLINA GENERALE

ART. 42, D.LGS. N. 81/2015

L'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2015 racchiude la disciplina generale dell'apprendistato.

Il comma 1 stabilisce la necessità della forma scritta ai fini della prova del contratto di apprendistato che deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale stilato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali definiti dall'art. 2, comma 1, lett. h), del D.Lgs. n. 276/2003.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

ART. 5, COMMA 3, D.M. 12 OTTOBRE 2015

Il piano formativo individuale (PFI) è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello allegato al D.M. stesso.

Il PFI stabilisce il contenuto e la durata della formazione per i percorsi di apprendistato e contiene, altresì:

- i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
- ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;

- il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendistato;
- la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- i risultati di apprendimento in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

FUNZIONE TUTORIALE: TUTOR AZIENDALE E TUTOR FORMATIVO

ART. 7, D.M. 12 OTTOBRE 2015

Nei percorsi di apprendistato la funzione tutoriale è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti e a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa. Si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento.

Il tutor formativo e il tutor aziendale sono individuati nel piano formativo individuale, rispettivamente dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

Il **TUTOR FORMATIVO** assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato.

Il **TUTOR AZIENDALE** - che può essere anche il datore di lavoro - favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

Il tutor formativo e il tutor aziendale collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista, di cui all'allegato 2 del decreto e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

I compiti svolti dal tutor formativo possono essere riconosciuti nel quadro degli esistenti strumenti di valorizzazione della professionalità del personale docente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e, comunque, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Circa la durata minima del contratto di apprendistato, l'art. 42, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che la stessa non può essere inferiore a sei mesi, salvo quanto stabilito dagli artt. 43, comma 8 e 44, comma 5, riguardo allo svolgimento di attività stagionali.

L'art. 42, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, estende all'ambito dell'apprendistato le sanzioni previste dall'ordinamento in tema di licenziamento illegittimo.

Nel contratto di apprendistato di primo livello il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, così come certificato dall'istituzione formativa, rappresenta giustificato motivo di licenziamento.

L'art. 42, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, con riferimento al diritto di recesso, stabilisce che le parti possono recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato (ai sensi dell'art. 2118 c.c.) con preavviso decorrente dallo stesso termine. Se il diritto di recesso non viene esercitato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015, definisce il ruolo e i compiti della contrattazione collettiva in materia di apprendistato.

Fatto salvo quanto previsto dai commi precedenti (art. 42, commi 1-4: forma scritta del contratto e del piano formativo individuale, durata minima e regole per il recesso), la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali o a contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) *divieto di retribuzione a cottimo;*
- b) *possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle a cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;*
- c) *presenza di un tutore o referente aziendale;*

- d) *possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;*
- e) *possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;*
- f) *registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;*
- g) *possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;*
- h) *possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.*



L'Accordo interconfederale siglato il 18 maggio 2016 da Confindustria, CGIL, CISL, UIL sull'apprendistato di primo e terzo livello – c.d. apprendistato duale – ne ha disciplinato, in particolare, il trattamento retributivo nel rispetto delle norme del D.Lgs. n. 81/2015 e del D.M. 12 ottobre 2015.

Nello specifico:

- per l'**APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO**, viene stabilito che all'apprendista deve essere attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale coerente con il relativo percorso formativo e vengono definiti i livelli percentuali minimi di retribuzione per ciascun anno di durata del contratto, prendendo come riferimento l'anno scolastico/formativo di frequenza. Per il primo anno di apprendistato, la retribuzione minima è pari al 45% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento; per il secondo anno al 55%; per il terzo anno al 65%; per il quarto anno al 70%. L'aliquota retributiva da applicare deve essere sempre individuata facendo riferimento al percorso formativo;
- per l'**APPRENDISTATO DI TERZO LIVELLO** è confermato il trattamento retributivo con il regime del sottoinquadramento, in proporzione alla durata del contratto. Per i percorsi di durata superiore all'anno, la retribuzione corrisponde a quella di due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato e a quella di un livello inferiore per la seconda metà. Per i percorsi di durata non superiore all'anno, il sottoinquadramento è di un livello sotto quello di destinazione finale.

Per entrambe le tipologie di apprendistato, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa. Resta fermo il riconoscimento al lavoratore del 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro.

L'Accordo ribadisce la facoltà delle parti di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.

Viene, inoltre, specificato che la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella riguardante la disciplina lavoristica di riferimento dovranno essere comprese nel piano formativo individuale definito in sede di conclusione del contratto, nonché nel protocollo siglato tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa.

In chiusura, viene stabilito che l'intesa è cedevole rispetto ad eventuali regolamentazioni di contrattazione collettiva nazionale sulla medesima materia.

Ai sensi dell'art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015, in favore dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato si applicano le norme in materia di previdenza e assistenza sociale. Spetta ad essi, in particolare:

- l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- l'assicurazione contro le malattie;
- l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- la maternità;
- l'assegno familiare;
- la NASpl, in relazione alla quale è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano gli incentivi fiscali e contributivi di cui all'art. 22 della L. n. 183/2011 (c.d. Legge di Stabilità 2012).

La contribuzione a carico dei datori di lavoro – per tutta la durata dell'apprendistato – è pari all'11,61% della base imponibile ai fini previdenziali la contribuzione a carico dell'apprendista è pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione.

NUMERO MASSIMO DI APPRENDISTI

L'art. 42, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, con riferimento ai limiti quantitativi, cioè al rapporto tra apprendisti e organico aziendale da rispettare, dispone che il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, non deve superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in forza allo stesso datore di lavoro.

Se il datore di lavoro occupa un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, il suddetto rapporto non può superare il 100%.

Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, ovvero ne abbia un numero inferiore a tre unità, non potrà assumere più di tre apprendisti.

Per le imprese artigiane opera una speciale deroga in materia. I limiti quantitativi di apprendisti da assumere sono stabiliti dall'art. 4 della L. n. 443/1985 (*"Legge-quadro per l'artigianato"*) e sono del tutto svincolati dal rapporto percentuale massimo fra lavoratori specializzati e apprendisti.

Le assunzioni effettuate in violazione dei limiti numerici previsti dal dettato normativo devono essere ricondotte a rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (INPS, circolare n. 108/2018; Min. Lav., circolare n. 5/2013).

Per quanto concerne gli obblighi di stabilizzazione l'art. 42, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015, dispone che i datori di lavoro con un organico aziendale minimo di cinquanta dipendenti possono assumere nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante solo nel caso in cui abbiano assorbito, con contratto a tempo indeterminato, almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi che precedono la nuova assunzione. Al riguardo, i contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono prevedere limiti diversi. Dal computo della percentuale indicata sono esclusi i rapporti di lavoro terminati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni e licenziamento per giusta causa.

Se suddetta percentuale non viene rispettata è consentita l'assunzione di un solo ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati.

Nel caso di mancata conferma degli apprendisti pregressi è permesso assumere con contratto di apprendistato professionalizzante un solo apprendista.

Gli apprendisti assunti in violazione dei sopraindicati limiti percentuali sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto.

3. TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

3.1 APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

ART. 43, D.Lgs. N. 81/2015

La disciplina dell'apprendistato di primo livello di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, consente di conseguire non solo i titoli triennali o quadriennali del sistema di istruzione e formazione professionale, ma anche i titoli di scuola secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (corsi IFTS) attraverso un percorso in grado di coniugare la formazione effettuata in azienda con quella professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs n. 226/2005 e di quelli di cui all'art. 46 del D.Lgs n. 81/2015.

L'art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, precisa che possono essere assunti con tale forma di apprendistato – in tutti i settori di attività – i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

DURATA E PROROGHE

La durata del contratto è determinata con riferimento alla qualifica o al diploma da conseguire e non può essere superiore a tre anni, ovvero a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il D.M. 12 ottobre 2015, all'art. 4, stabilisce che la durata del contratto di apprendistato di primo livello non può essere inferiore a sei mesi e, in ogni caso, non può essere superiore a:

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;

- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005;
- e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale corrispondente;
- f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

La regolamentazione dell'istituto (art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015) è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano nel rispetto degli standard formativi da individuare con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione e il Ministro dell'Economia, previa intesa raggiunta in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni.

In assenza di disciplina regionale il Ministero del Lavoro regolerà l'esercizio dell'apprendistato di primo livello attraverso propri decreti.

Con riferimento alla durata complessiva dell'apprendistato di primo livello l'art. 43, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, prevede che il contratto di apprendistato dei giovani già qualificati e diplomati (che hanno, pertanto, concluso positivamente il percorso formativo di cui all'art. 43, comma 1) può essere prorogato fino a un ulteriore anno, allo scopo di consolidare e acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche al fine di ottenere il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale, all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005 (*"Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione [...]"*).

La proroga di un anno al contratto di apprendistato di primo livello si applica anche nel caso in cui – al termine dei percorsi formativi specificati dall'art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 – l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

La proroga, così come specificato anche all'art. 4, comma 2, del Decreto 12 ottobre 2015, deve risultare per iscritto, previo aggiornamento del piano formativo individuale.

Per i giovani iscritti a partire dal secondo anno della scuola secondaria superiore l'art. 43, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015 riconosce, inoltre, la possibilità di stipulare contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni finalizzati all'acquisizione del diploma di istruzione secondaria superiore, ovvero di competenze tecnico-professionali ulteriori e diverse rispetto a quelle contenute nei regolamenti scolastici vigenti.

La norma dispone, infine, che possono essere stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni per gli studenti che frequentano il corso annuale integrativo, che termina con l'esame di Stato.

PROTOCOLLO CON ISTITUZIONE FORMATIVA

L'art. 43, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che – al fine di stipulare un contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore – il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui è iscritto lo studente. Suddetto protocollo definisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi in capo al datore di lavoro sulla base degli standard fissati con l'art. 5 del D.M. 12 ottobre 2015.

Con lo stesso decreto sono precisati i requisiti che le imprese devono possedere per svolgere il percorso di apprendistato e il monte orario massimo, sia della formazione scolastica, sia di quella aziendale.

Circa la formazione esterna da svolgersi nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la stessa – da impartirsi nell'ambito dell'istituzione formativa cui il giovane è iscritto – non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale del secondo anno e al 50 % per il terzo e quarto anno, nonché per l'ulteriore anno finalizzato ad ottenere il certificato di specializzazione tecnica.

RETRIBUZIONE E CONTRIBUZIONE

Per quanto concerne il profilo della retribuzione spettante all'apprendista nel corso del periodo formativo, l'art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015, esonera il datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per tutta la durata della formazione svolta nell'ambito dell'istituzione formativa.

In ragione di tanto, così come chiarito dal Ministero del Lavoro con la nota n. 22/2016, il datore di lavoro è del tutto esonerato dall'obbligo di versamento contributivo per le ore di formazione esterna non retribuite. *“Al riguardo - specifica il Ministero - non si può tuttavia ritenere configurabile un diritto all'accreditamento di una contribuzione figurativa, atteso che la stessa è stabilita dal Legislatore in casi tassativi, con idonea copertura finanziaria”.*

L'apprendista deve essere remunerato solo per le ore di formazione interna, a carico del datore di lavoro e in misura pari al 10 % della retribuzione spettante, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva di riferimento. La misura della retribuzione, ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. b) del D.Lgs. n. 81/2015, è basata sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro.

ATTIVITÀ STAGIONALI

L'art. 43, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015, sancisce la possibilità di stipulare contratti di apprendistato a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, così derogando alla natura a tempo indeterminato di tale tipologia contrattuale.

La norma dispone, nello specifico, che – per le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro – i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Con la nota n. 1369/2023, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito ai requisiti per la stipulazione di un contratto di apprendistato di primo livello, con specifico riguardo alla possibilità per lo studente minorenni – di età compresa tra i 16 e i 17 anni – di svolgere un apprendistato per attività stagionale in qualità di cuoco soltanto se proveniente da un istituto scolastico alberghiero.

L'Ispettorato ha chiarito che il datore di lavoro e l'istituzione formativa non possono prescindere dal valutare la sussistenza dell'effettiva fattibilità del contratto di apprendistato *“attraverso l'accertamento della coerenza tra attività lavorative (figura contrattuale) e titolo di studio (es. qualifica/diploma)”*, anche alla luce della certificazione finale che dovrà essere rilasciata dall'istituzione formativa di provenienza dello studente ai sensi dell'art. 46, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.

Con la successiva nota n. 795/2024, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro – nel richiamare il principio di “coerenza” tra attività lavorativa e titolo di studio in precedenza espresso con la citata nota n. 1369/2023 – ha ricordato che lo stesso principio va ad orientare il “primo contatto” con l’istituzione formativa da parte del datore di lavoro: *“Da ciò non deriva automaticamente l’impossibilità di stipulare un contratto di apprendistato stagionale anche in settori diversi da quelli del percorso di istruzione frequentato dai giovani studenti, ai quali va invece data la possibilità di acquisire le competenze organizzative, trasversali, umane e relazionali che possono rappresentare un patrimonio, non solo in relazione agli obiettivi formativi, ma più in generale quale bagaglio esperienziale per il proprio sviluppo professionale.*

L'utilità dello strumento del contratto di apprendistato è infatti garantita di per sé dalla sottoscrizione, da parte dell'istituzione formativa cui lo studente è iscritto, del protocollo di cui all'art. 43, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2015 «che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro». Ne deriva che proprio la sottoscrizione del citato protocollo costituisce già una garanzia di coerenza del percorso formativo e di utilità del contratto di apprendistato ai fini dello sviluppo formativo e professionale dello studente”.

TRASFORMAZIONE

L'art. 43, comma 9, D.Lgs. n. 81/2015, nel chiudere la trattazione della disciplina dell'apprendistato di primo livello, riconosce la possibilità di trasformare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, successivamente al conseguimento del titolo, in:

- apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato è rimessa alla contrattazione collettiva, di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- apprendistato di alta formazione e ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

La norma è stata modificata dall'art. 18 della L. n. 203/2024, c.d. “Collegato Lavoro”, che ha introdotto la possibilità di trasformare il contratto di apprendistato di primo livello anche in un contratto di apprendistato terzo livello.

Il testuale riferimento alla *“trasformazione del contratto”* previo aggiornamento del piano formativo individuale e nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l’accesso ai percorsi – ha precisato l’INPS con il messaggio n. 285/2025, richiamando quanto già espresso con il messaggio n. 1478/2019 – implica la continuità del contratto di lavoro stipulato tra le parti (cioè tra l’iniziale apprendistato di primo livello e l’apprendistato di terzo livello). In particolare, tale continuità si esplica con il prolungamento del periodo di formazione che l’apprendista di primo livello ha già ricevuto, affinché egli possa acquisire:

- il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- il conseguimento di diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui al DPCM 25 gennaio 2008;
- lo svolgimento di attività di ricerca;
- lo svolgimento di attività di praticantato per l’accesso alle professioni ordinistiche.

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca deve necessariamente sottoscrivere un protocollo con l’ente formativo di ricerca a cui il giovane è iscritto. Attraverso tale protocollo – ai sensi dell’art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015 – vengono stabilite *“la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro [...]”*. La stessa disposizione prevede che *“La formazione esterna all’azienda è svolta nell’istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell’orario ordinamentale”*.

In questo caso specifico, la retribuzione dell’apprendista è disciplinata secondo lo stesso schema previsto per l’apprendistato di primo livello, ai sensi dell’art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.

Con riferimento al regime contributivo applicabile - tenuto conto che la trasformazione del contratto in apprendistato di secondo o terzo livello non comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, bensì la continuità del rapporto già in essere - l’aliquota di contribuzione per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il datore di lavoro è tenuto, inoltre, al versamento dell'aliquota di finanziamento NASpl nella misura dell'1,31% e del contributo integrativo destinabile al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua pari allo 0,30%.

Con il messaggio n. 285/2025 l'INPS ha, altresì, evidenziato che per datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 148/2015, la misura della contribuzione dovuta è ulteriormente incrementata dalle aliquote di finanziamento delle prestazioni erogate a titolo di CIGO/CIGS o di fondi di solidarietà.

Per il generale regime contributivo applicabile ai contratti di apprendistato, compresi i casi di trasformazione di cui all'art. 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2015, si rinvia integralmente alla circolare INPS n. 108/2018.

INCENTIVO CONTRIBUTIVO

L. N. 205/2017 (LEGGE DI BILANCIO 2018): ART. 1, COMMA 108, LETT. B)

La Legge n. 205/2017, art. 1, comma 108, ha previsto che l'esonero strutturale per incentivare l'occupazione giovanile stabile (riduzione del 50% dei contributi per 36 mesi, con un tetto di 3.000 euro su base annua) è elevato alla misura dell'esonero totale (100% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro), con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico – per i datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui D.Lgs. n. 23/2015, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al:
 - 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'art. 1, comma 33, della L. n. 107/2015;
 - 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D.Lgs. n. 226/2005;
 - 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzate nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del D.P.C.M. 25 gennaio 2008;
 - 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

- Studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato di alta formazione.

Resta fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

L. N. 205/2017 (LEGGE DI BILANCIO 2018): ART. 1, COMMA 110, LETT. D) HA RESO STRUTTURALE LA MISURA DI CUI ALL'ART. 32 DEL D.LGS. N. 150/2015

Il D.Lgs. n. 150/2015, art. 32, comma 1, ha introdotto – in via sperimentale e transitoria – una serie di benefici per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello.

Con la Legge di Bilancio 2018, art. 1, comma 110, lett. d), il modello di contribuzione agevolata per l'apprendistato è diventato strutturale.

Pertanto, per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (primo livello), si applicano i seguenti benefici:

- ✓ non trova applicazione il contributo di licenziamento – importo pari al 41% del massimale mensile NASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni – di cui all'art. 2, commi 31 e 32, della L. n. 92/2012 (Riforma Fornero);
- ✓ l'aliquota contributiva è del 10%;
- ✓ è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento NASpl, pari all'1,31%, e del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, pari allo 0,30%, destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Per espressa previsione dell'art. 32, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2015, a tali benefici non si applica la previsione di cui all'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015 (efficace per la generalità dei contratti di apprendistato), vale a dire la disposizione secondo cui i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Alla luce di tale disposizione, con riferimento ai datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, l'INPS – con la circolare n. 108/2018 – ha precisato che la misura della contribuzione a carico del datore di lavoro è così determinata:

✓ primi 12 mesi:	1,50%
✓ dal 13° al 24° mese:	3,00%
✓ oltre il 24° mese:	10,00%

Inoltre, non spetta il contributo di licenziamento (ex L. n. 92/2012, art. 2, co. 31 e 32).

Pertanto, in caso di stabilizzazione, il datore di lavoro non fruirà di ulteriori benefici: sulla base del regime ordinario, dovrà versare l'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

La misura della contribuzione a carico dell'apprendista è pari al 5,84% della retribuzione imponibile per tutta la durata del periodo di formazione e per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Come precisato dall'INPS con la circolare n. 51/2008 e come sostenuto dalla giurisprudenza (Corte Cassazione, sentenza n. 6428/2018), la contribuzione ridotta dell'apprendistato è "tipica" del contratto e rappresenta una regola per tale specifica tipologia contrattuale. Pertanto, la mancanza di regolarità contributiva non ha effetti sulla contribuzione propria dell'apprendistato.

3.2 APPRENDISTATO DI SECONDO LIVELLO **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE** **ART. 44, D.LGS. N. 81/2015**

L'art. 44, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che l'apprendistato professionalizzante è finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

L'istituto trova applicazione in tutti i settori di attività, pubblici e privati, ed è rivolto a persone di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

I soggetti già in possesso di una qualifica, ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante fin dal compimento del 17° anno di età.

Il dettato della norma – art. 44, comma 1, seconda parte – chiarisce che la qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti *“sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

L’art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, attribuisce agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi nazionali il compito di stabilire – in base al tipo di qualificazione professionale da conseguire – la durata e le modalità di erogazione della formazione e la durata, anche minima, del periodo di apprendistato che, in ogni caso, non può essere inferiore a sei mesi (ex art. 42, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015) e non superare i tre anni, ovvero i cinque per i profili professionali relativi alla figura dell’artigiano.

Ai sensi dell’art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, la formazione di tipo professionalizzante si svolge sotto la responsabilità dell’azienda e deve essere integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall’offerta formativa pubblica disciplinata dalle Regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano. Deve essere finalizzata all’acquisizione delle competenze di base e trasversali, per una durata complessiva non superiore a 120 ore nel triennio e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell’apprendista.

La norma dispone, altresì, che entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell’instaurazione del rapporto di apprendistato, la Regione informa il datore di lavoro circa le modalità di svolgimento dell’offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi delle associazioni dei datori di lavoro che si siano dichiarate disponibili sulla base delle Linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra Stato e Regioni del 20 febbraio 2014.

Tali Linee guida specificano che l’offerta formativa pubblica è da intendersi obbligatoria nella misura in cui sia:

- realmente disponibile per l’impresa e per l’apprendista;
- definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.

La durata dell’offerta formativa pubblica viene fissata, in linea generale, in:

- ✓ 120 ore per gli apprendisti privi di titolo di studio, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;

- ✓ 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- ✓ 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente.

Quanto ai contenuti della formazione pubblica le Linee guida indicano, a titolo esemplificativo, alcune materie:

- sicurezza nei luoghi di lavoro;
- organizzazione e qualità aziendale;
- relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo;
- diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro;
- contrattazione collettiva;
- competenze di base e trasversali;
- competenze sociali e civiche;
- spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- elementi di base della professione/mestiere.

L'art. 44, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, dispone che le Regioni, le province autonome e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire – anche nell'ambito della bilateralità – le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato, senza limiti di età e al fine della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con i soggetti di cui all'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, vale a dire con:

- ✓ i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o beneficiari di un trattamento di disoccupazione;
- ✓ i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e i detenuti assegnati al lavoro all'esterno (novità introdotta dal D.L. n. 48/2025, c.d. "Decreto Sicurezza");
- ✓ i lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale straordinaria, c.d. "Accordo di transizione occupazionale", finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero (ex art. 22-ter, D.Lgs. n. 148/2015).

Con la circolare n. 108/2018, l'INPS ha chiarito che l'abrogazione delle norme in materia di iscrizione alle liste di mobilità non determina il venir meno della fattispecie contrattuale in argomento, ma incide unicamente sul regime contributivo applicabile *ratione temporis* alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante di beneficiari di indennità di mobilità.

ATTIVITÀ STAGIONALI

L'art. 44, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015, ribadisce – anche per l'apprendistato di secondo livello – la previsione secondo cui i contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, possono stabilire specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per i datori di lavoro che effettuano la loro attività in cicli stagionali. Tale previsione trova applicazione anche nell'ambito delle attività in cicli stagionali nel settore del cinema e dell'audiovisivo, così come disposto dal D.Lgs. n. 202/2017.

3.3. APPRENDISTATO DI TERZO LIVELLO

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

ART. 45, D.LGS. N. 81/2015

La fattispecie dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, di cui all'art. 45, D.Lgs. n. 81/2015, trova applicazione in tutti i settori di attività, pubblici e privati ed è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione (dottorati di ricerca; diplomi di istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008; pratica per l'accesso alle professioni ordinistiche).

L'art. 45, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che possono essere assunti con questa forma di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore, ovvero di un diploma professionale quadriennale integrato o da un certificato IFTS o da diploma di maturità professionale ottenuto al termine del corso annuale integrativo previsto dalla normativa scolastica.

Come stabilito dall'art. 4, D.M. 12 ottobre 2015, la durata del contratto di apprendistato di terzo livello non può essere inferiore a sei mesi, con le particolarità specificate di seguito:

- **CONTRATTI DI ALTA FORMAZIONE:**
la durata massima è pari alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.

- **CONTRATTI DI APPRENDISTATO PER ATTIVITÀ DI RICERCA:**
la durata è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle Regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.

➤ **CONTRATTI DI APPRENDISTATO PER IL PRATICANTATO PER L'ACCESSO ALLE PROFESSIONI ORDINISTICHE:**

la durata massima è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

Come per l'apprendistato di primo livello, l'art. 45, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, precisa che il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa o con l'ente di ricerca cui appartiene lo studente.

Il protocollo stabilisce:

- la durata e le modalità di svolgimento della formazione a carico del datore di lavoro (secondo lo schema definito con il D.M. 12 ottobre 2015);
- il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente in considerazione del numero di ore di formazione svolte in azienda.

La formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può superare il 60% dell'orario ordinamentale.

Ai sensi dell'art. 45, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro è esonerato da qualunque obbligo retributivo per quanto riguarda le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto.

Per la formazione svolta in azienda, all'apprendista spetta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Al riguardo, peraltro, i contratti collettivi possono disporre diversamente.

L'art. 45, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, specifica che la disciplina e la durata del contratto – per quanto attiene agli aspetti della formazione – sono rimesse alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le associazioni territoriali dei datori e prestatori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, le Università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative e di ricerca.

L'art. 45, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015, dispone che *“in assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l’attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all’articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”*.

4. STANDARD PROFESSIONALI E FORMATIVI E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

ART. 46, D. LGS. N. 81/2015

L’art. 46, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, rinvia la definizione degli standard formativi dell’apprendistato al D.M. 12 ottobre 2015.

Nello specifico, l’art. 8 del citato decreto (sulla base dei criteri di cui all’art. 5, comma 3, lett. e) del D.M. 12 ottobre 2015) stabilisce che *“l’istituzione formativa anche avvalendosi del datore di lavoro, per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell’ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel dossier individuale dell’apprendista e ne comunica a quest’ultimo i risultati e, nel caso di minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.*

Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi”.

Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l’apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti della formazione interna e della formazione esterna, così come stabilito nel piano formativo individuale.

Gli esami conclusivi dei percorsi di apprendistato si effettuano – ove previsti – anche tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale e in funzione del risultato di apprendimento definito nel piano formativo individuale.

In esito al superamento dell’esame finale e del conseguimento della qualificazione, l’ente titolare ai sensi del D.Lgs. n. 13/2013, rilascia un certificato delle competenze che deve contenere:

- gli standard minimi di attestazione, di cui all’art. 6 del D.Lgs. n. 13/2013;

- i dati che consentano la registrazione dei documenti di validazione e dei certificati rilasciati nel sistema informativo dell'ente, in accordo con il fascicolo elettronico del lavoratore.

L'art. 46, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, specifica che la registrazione dei documenti di validazione e dei certificati rilasciati secondo le indicazioni di cui al D.Lgs. n. 13/2013, spetta:

- al datore di lavoro, nell'ipotesi di contratto di apprendistato professionalizzante, con riferimento alla formazione volta al conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
- all'istituzione formativa o all'ente di ricerca di appartenenza dello studente nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di alta formazione e ricerca.

L'art. 46, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, prevede l'istituzione del repertorio delle professioni presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'obiettivo di armonizzare le qualifiche e le qualificazioni professionali conseguite durante l'apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali.

Il repertorio delle professioni è predisposto da un organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'Istruzione, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente Stato-Regioni.

L'art. 46, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente, secondo le modalità di cui al citato D.Lgs. n. 13/2013.

INCENTIVO CONTRIBUTIVO

L. N. 205/2017 (LEGGE DI BILANCIO 2018): ART. 1, COMMA 108, LETT. B)

Sul punto si richiama integralmente quanto già rappresentato per l'apprendistato di primo livello.

5. DISPOSIZIONI FINALI

ART. 47, D.LGS. N. 81/2015

L'art. 47, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, delinea l'impianto sanzionatorio.

In particolare, la norma stabilisce che:

- in caso di mancata erogazione della formazione da parte del datore di lavoro *“di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità”* stesse del contratto di apprendistato, *“il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione”*;
- in caso di inadempimento nella erogazione della formazione stabilita dal piano formativo individuale, accertato dal personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a seguito di controllo, l’ispettore adotta un *“provvedimento di disposizione”* assegnando al datore di lavoro un congruo termine per adempiere. Il datore di lavoro inottemperante è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria;
- in caso di violazione della disciplina generale di cui all’art. 42 concernente la forma scritta del contratto e del piano formativo individuale; il divieto di retribuzione a cottimo; l’inquadramento dell’apprendista; la presenza di un tutore o referente aziendale, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro che, in caso di recidiva, aumenta da 300 a 1.500 euro.

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

D. Lgs. n. 81/2015; D.M. 12 ottobre 2015; L. n. 203/2024; D.Lgs. n. 276/2003; L. n. 443/1985; L. n. 183/2011; D.L. n. 48/2025; D.Lgs. n. 226/2005; D.Lgs. n. 148/2015; D.Lgs. n. 13/2013; INPS, circolare n. 108/2018; MLPS, circolare n. 5/2013; D.Lgs n. 226/2005; MLPS, nota n. 22/2016; INL, nota n. 1369/2023; INL, nota n. 795/2024; INPS, messaggio n. 285/2025; INPS, messaggio n. 1478/2019; L. n. 205/2017; D.Lgs. n. 23/2015; D.Lgs n. 150/2015; INPS, circolare n. 51/2008; D.Lgs. n. 13/2013.

TUTELA DEL LAVORO TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI

TUTELA DEL LAVORO TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 Artt. 47-bis - 47-octies

Le disposizioni contenute nell'art. 47-bis, Capo V-bis, del D.Lgs. n. 81/2015, stabiliscono *“livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali”, c.d. “riders”.*

Ai sensi dello stesso art. 47-bis, comma 2, *“Si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzate dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione”.*

La prestazione resa dai lavoratori attraverso le piattaforme digitali può essere organizzata con modalità differenti tra loro.

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 9/2025, ha compiuto una disamina sulle modalità attraverso le quali è resa l'attività lavorativa del settore in argomento, partendo dal quadro normativo che disciplina l'attività dei *“ciclo-fattorini delle piattaforme digitali”.*

Al pari di qualsiasi attività umana – specifica il Ministero – anche quella prestata dai ciclofattorini può atteggiarsi sia quale prestazione di lavoro autonomo, sia come rapporto di lavoro subordinato.

In particolare, la circolare n. 9/2025 si sofferma:

- sulla fattispecie delle collaborazioni continuative, a carattere prevalentemente personale, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (c.d. *“collaborazioni etero-organizzate”, ex art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, così come modificato dal D.L. n. 101/2019).*

La norma, definita dal Ministero come “*disposizione di carattere rimediale*”, prevede l’applicazione delle tutele riservate al lavoro subordinato anche per i lavoratori che, per le concrete modalità di svolgimento della prestazione, continuano ad essere inquadrabili nell’ambito del lavoro autonomo.

L’attività prestata dai ciclofattorini, invero, può essere compresa nell’ambito delle prestazioni di lavoro autonomo, così come può avere il carattere della subordinazione;

- sulla fattispecie del rapporto di lavoro subordinato, che si realizza attraverso l’assunzione dei ciclofattorini da parte delle piattaforme digitali. Ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato occorre fare riferimento alla definizione di prestatore di lavoro subordinato di cui all’art. 2094 c.c., che richiama gli indici della “dipendenza” e della “direzione” da cui deriva il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro e il conseguente inserimento del lavoratore nell’ambito dell’organizzazione aziendale, da cui si desume la limitazione dell’autonomia del lavoratore stesso. Tra le tipologie contrattuali di lavoro subordinato presenti nel nostro ordinamento, il Ministero riconduce la dinamica lavorativa di cui trattasi alla fattispecie contrattuale del lavoro intermittente. Ad essa, pertanto, si potrà fare riferimento per la disciplina economica, normativa e previdenziale del rapporto.
- sul Capo V-bis del D.Lgs. n. 81/2015 (artt. 47-bis-47-octies), che detta una disciplina speciale per il lavoro autonomo prestato attraverso piattaforme digitali, nell’ottica di garantire un nucleo minimo di tutele anche ai lavoratori che non rientrano nella categoria delle collaborazioni etero-organizzate.

Il Ministero del Lavoro – anche attraverso il richiamo alla giurisprudenza della Corte di Cassazione – ha chiarito, a titolo esemplificativo, che può essere qualificata come autonoma l’attività caratterizzata dall’assenza di potere di controllo, di direzione e sanzionatorio, nonché dalla reale facoltà del prestatori di lavoro di non accettare l’incarico di consegna o di dismettere la disponibilità in modo unilaterale, senza dover subire alcuna conseguenza pregiudizievole per successive collaborazioni.

Ciò che rileva, pertanto, sono le concrete modalità con cui viene prestata l’attività lavorativa, con l’obiettivo prioritario di assicurare condizioni di tutela ai lavoratori.

In quest’ottica, il Capo V-bis del D.Lgs. n. 81/2015 – che si esamina di seguito – è volto a garantire ai *riders* un livello di tutele compatibile con la natura autonoma della prestazione.

Con la sentenza n. 28772/2025, la Corte di Cassazione ha inteso qualificare il rapporto dei ciclofattorini come collaborazione etero-organizzata ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, ribadendo che il collaboratore ha pieno diritto alle garanzie previste per i lavoratori dipendenti, a prescindere dal fatto che l'organizzazione, i tempi e il luogo di lavoro siano imposti dal committente tramite decisioni umane o algoritmi automatizzati.

FORMA CONTRATTUALE

Ai sensi dell'art. 47-ter del D.Lgs. n. 81/2015, i contratti individuali di lavoro devono essere stipulati in forma scritta ai fini della prova e ai lavoratori devono essere fornite – entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro – le informazioni di cui agli artt. 1 e 1-bis del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal c.d. “Decreto trasparenza” (D.Lgs. n. 104/2022) in quanto compatibili, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza.

In caso di violazione di tale previsione si applicano le sanzioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 152/1997 e il lavoratore ha diritto a una indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

L'inosservanza delle disposizioni sopra richiamate è, inoltre, valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal decreto in esame.

COMPENSO

In ordine al compenso, l'art. 47-quater del D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che gli stessi lavoratori non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate.

Invero, i criteri di determinazione del compenso – che devono tenere conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente – possono essere definiti dalla contrattazione collettiva.

Se ciò non avviene, ai medesimi lavoratori deve comunque essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In caso di lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, ai lavoratori deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10%, determinata dai contratti collettivi o, in difetto, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ai prestatori di lavoro si applica la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e della dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati. È espressamente vietata l'esclusione dall'accesso alla piattaforma e la riduzione delle occasioni di lavoro ascrivibile alla mancata accettazione della prestazione.

I dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. n. 196/2003.

COPERTURA ASSICURATIVA OBBLIGATORIA CONTRO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Come stabilito dall'art. 47-septies del D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori sono soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal D.P.R. n. 1124/1965 che, all'art. 41, determina il premio di assicurazione INAIL in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta.

Ai fini del calcolo del premio assicurativo si assume come retribuzione imponibile, ai sensi dell'art. 30 del citato D.P.R., la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività.

Ai fini dell'assicurazione INAIL, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal citato D.P.R. n. 1124/1965.

Il committente è tenuto, inoltre, a garantire ai lavoratori a propria cura e spese, il rispetto degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

Con la circolare n. 40/2025, l'INAIL ha fornito precisazioni in merito ai profili assicurativi di competenza dell'Istituto.

In particolare, in base alla modalità di svolgimento del rapporto di lavoro così come indicate nella circolare n. 9/2025 del Ministero del Lavoro (lavoro autonomo, subordinato o collaborazione etero-organizzata), si applicano diversi criteri per la determinazione della retribuzione imponibile e dei premi assicurativi.

Gli oneri assicurativi sono sempre integralmente a carico dell'impresa titolare della piattaforma digitale, come previsto dall'art. 27 del D.P.R. n. 1124/1965.

LEGISLAZIONE EUROPEA

In materia di tutela dei "lavoratori digitali", l'Unione Europea ha approvato la Direttiva 2024/2831 al fine di migliorare le condizioni di questa categoria di prestatori di lavoro. I contenuti della direttiva riguardano:

- ✓ la presunzione legale di subordinazione: qualora emergano indici di controllo, coordinamento o direzione, si presuppone che si tratti di un rapporto di lavoro subordinato, facendo ricadere l'onere della prova sulla piattaforma;
- ✓ la gestione algoritmica, che prevede ulteriori regole sulla trasparenza, la supervisione umana, i diritti di informazione e consultazione rispetto ai sistemi di decisione automatizzata;
- ✓ la dichiarazione del lavoro, che stabilisce l'obbligo in capo alle piattaforme di fornire informazioni chiare in merito al rapporto di lavoro e alle sue condizioni;
- ✓ la tutela collettiva, che consente la libertà di ricorso, intervenendo sulla protezione contro il licenziamento e promuovendo lo strumento della contrattazione collettiva;

La Legge di delegazione europea n. 91/2025 ha impegnato il Governo a recepire la direttiva entro il 2 dicembre 2026. Conseguenza del recepimento saranno:

- ✓ l'adeguamento dell'ordinamento alla definizione di "piattaforma digitale";
- ✓ l'introduzione dell'istituto della presunzione legale di subordinazione;
- ✓ l'introduzione di regole per la trasparenza algoritmica e il trattamento dei dati;
- ✓ l'introduzione di regole volte alla tutela di salute e sicurezza, anche contro violenza e molestie;
- ✓ l'introduzione di regole circa la supervisione umana dei processi automatizzati.

Il D.Lgs. n. 81/2015 istituisce anche un osservatorio permanente presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 47-octies).

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Il D.L. n. 510/1996, art. 9-bis (introdotto dal D.L. n.152/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 233/2021), ha stabilito che – in caso di instaurazione di lavoro intermediato da piattaforma digitale – sussiste l’obbligo di darne comunicazione al Servizio competente nel cui ambito è ubicata la sede di lavoro, entro il 20° giorno del mese successivo all’instaurazione del rapporto di lavoro.

Nell’ipotesi di stipula contestuale di due o più contratti di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l’obbligo può essere assolto mediante un’unica comunicazione contenente le generalità del committente e dei prestatori d’opera, la data di inizio e di cessazione della prestazione, la durata presunta – espressa in ore – della prestazione e l’inquadramento contrattuale.

La disposizione precisa che, ai fini degli adempimenti relativi alle comunicazioni, si presume lavoro intermediato da piattaforma digitale la prestazione d’opera – compresa quella intellettuale – il cui corrispettivo è erogato dal committente tramite una piattaforma digitale (D.L. n. 510/1996, art. 9-bis, comma 2-quater).

Con decreto n. 31/2022, il Ministero del Lavoro ha definito le modalità per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali. La comunicazione deve avvenire tramite il modello “UNI-piattaforme” mediante l’applicativo disponibile su “Servizi Lavoro”.

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

D.Lgs. n. 81/2015; MLPS, circolare n. 9/2025; DPR n. 1124/1965; INAIL, circolare n. 40/2025; D.L. n. 510/1996; MLPS, decreto n. 31/2022.

LE COLLABORAZIONI

LE COLLABORAZIONI

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 Artt. 2 e 52

1. COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

ART. 2, D.LGS. N. 81/2015

La disciplina sulle collaborazioni organizzate dal committente è stata in parte riformata dalla L. n. 128/2019 che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 101/2019, recante *“Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali”*.

In particolare, è stato rivisto l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 che – nell'attuale formulazione – stabilisce: *“a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che consistono in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente.*

Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”.

Le novità introdotte riguardano, nello specifico, il fatto che:

- ✓ tutele analoghe a quelle previste per i lavoratori subordinati vengono stabilite anche per le prestazioni di lavoro organizzate mediante *“piattaforme anche digitali”*;
- ✓ si configura la tipologia contrattuale delle collaborazioni non più quando la prestazione viene resa in modo *“esclusivamente”* personale, ma *“prevalentemente personale”*;
- ✓ è stato abolito il riferimento *“ai tempi e al luogo di lavoro”*.

Si tratta di fattispecie in cui è il committente che determina le modalità di esecuzione e, più in generale, l'organizzazione della prestazione (come, dove e quando deve essere svolta la prestazione di lavoro: c.d. *“collaborazioni etero-organizzate”*).

Con le circolari n. 2 e n. 3 del 2016 il Ministero del Lavoro ha fornito indicazioni operative in merito all'assetto delle collaborazioni coordinate e continuative introdotto dal D.Lgs. n. 81/2015. In particolare modo, la circolare n. 2/2016 ha chiarito il contenuto degli aspetti della "personalità", della "continuità" e dell'"etero-organizzazione" nell'ambito delle collaborazioni organizzate dal committente.

La circolare ministeriale n. 3 è stata sostituita dalle nuove istruzioni fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 7/2020, alla luce delle modifiche apportate all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015. In premessa, l'INL evidenzia che *"la disciplina dell'art. 2, comma 1, in ragione del riferimento generico alle collaborazioni utilizzato dal legislatore, è suscettibile di applicazione nei confronti di tutti i rapporti di collaborazione non riconducibili, secondo i criteri di natura generale, allo schema di cui all'art. 2094 c.c."* (norma che definisce il prestatore di lavoro subordinato).

La circolare n. 7/2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro – richiamando la sentenza n. 1663/2020 della Corte di Cassazione – sottolinea che le collaborazioni etero-organizzate non sono da ritenersi una forma intermedia fra lavoro autonomo e lavoro subordinando, essendo strumento volto a *"valorizzare alcuni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il lavoro subordinato"*.

Nella circolare si definiscono i tre requisiti che devono contestualmente ricorrere al fine di qualificare una collaborazione come etero-organizzata e affinché si possa applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato:

1. prevalente personalità, ivi compresa la possibilità di svolgere la prestazione con l'ausilio di altri soggetti o di strumenti personali;
2. continuità, cioè ripetuta utilità per il committente in un arco temporale apprezzabile;
3. etero-organizzazione, cioè imposizione delle modalità esecutive da parte del committente.

Con la stessa circolare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alle tutele contributive e previdenziali stabilendo che, ai fini del calcolo dei contributi, si debba tener conto dei minimi imponibili dei c.d. contratti leader, oltre che retributive e di sicurezza.

La circolare è intervenuta, inoltre, sul ruolo di specifici accordi sindacali nazionali abilitati ad escludere l'applicazione della normativa sul lavoro subordinato qualora contengano una disciplina differente in materia di trattamento economico e normativo dei collaboratori in virtù di particolari esigenze produttive ed organizzative di settore.

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, la disposizione di cui al comma 1 in esame non trova applicazione per:

- a) *le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;*
 - b) *le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;*
 - c) *le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;*
 - d) *le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della Legge n. 289/2002;*
- d-bis) *le collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367 (enti che operano nel settore musicale);*
- d-ter) *le collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74 (attività svolte dal Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico).*

Per effetto dell'art. 2, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, la norma che regola le collaborazioni organizzate dal committente non si applica nei confronti delle pubbliche amministrazioni per le quali opera, comunque, un divieto espresso di stipulare i contratti di collaborazione in argomento.

È possibile far certificare dalle commissioni istituite ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003 l'assenza dei requisiti che determinano il disconoscimento del rapporto di collaborazione. In tal caso, il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, oppure da un avvocato o da un consulente del lavoro.

2. SUPERAMENTO DEL CONTRATTO A PROGETTO

ART. 52, D.LGS. N. 81/2015

Con l'abrogazione degli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003, il D.Lgs. n. 81/2015 ha stabilito il superamento del "contratto a progetto".

L'art. 52, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 prescrive che resta salvo quanto disposto dall'art. 409 c.p.c., rubricato "*Controversie individuali di lavoro*", che stabilisce quanto segue: "*Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: [...] 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa*".

Il legislatore, con tale strumento di salvaguardia, ha voluto chiarire che restano possibili le collaborazioni coordinate e continuative che appartengono alla categoria del lavoro autonomo non caratterizzate, quindi, da etero-organizzazione.

3. STABILIZZAZIONI

ART. 54, D.LGS. N. 81/2015

Ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015, dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, beneficiano dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi con l'erronea qualificazione del rapporto di lavoro. Sono fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati prima dell'assunzione.

Ciò, al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo.

Tale beneficio è riconosciuto a condizione che:

- ✓ i lavoratori interessati sottoscrivano atti di conciliazione nelle sedi protette (commissioni di conciliazione o di certificazione);
- ✓ il datore di lavoro non receda dal nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei dodici mesi successivi all'assunzione, se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

D.Lgs. n. 81/2015; D.L. n. 101/2019; MLPS, circolare n. 2/2016; MLPS, circolare n. 3/2016; INL, circolare n. 7/2020.

IL LAVORO AGILE O SMART WORKING

IL LAVORO AGILE o “SMART WORKING”

L. 13 giugno 2017, n. 81

“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

Artt. 18-23

1. DEFINIZIONE, FORMA E RECESSO

ARTT. 18 E 19, L. N. 81/2017

L’art. 18 della L. n. 81/2017 codifica la disciplina del “*Lavoro agile*” o “*smart working*” quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro volta a incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Le disposizioni sul lavoro agile – fatta salva l’applicazione di discipline specifiche – trovano applicazione anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

L’art. 18, comma 1, L. n. 81/2017, configura il lavoro agile non come nuova tipologia contrattuale, ma quale “modalità” flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato da concretizzare “*mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva*”.

Il lavoro agile si costituisce, pertanto, sulla base di un accordo “accessorio” rispetto al contratto di lavoro subordinato, stipulato per iscritto, attraverso il quale le parti disciplinano:

- ✓ le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all’esterno dell’azienda da organizzare anche per fasi, cicli e obiettivi, senza vincoli di orario o di luogo e con il possibile ausilio di strumentazioni tecnologiche nei limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti da fonti legislative e dalla contrattazione collettiva;
- ✓ le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro in relazione all’attività svolta dal lavoratore all’esterno dell’azienda;

- ✓ le condotte, connesse con l'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- ✓ gli strumenti utilizzati dal lavoratore, messi a disposizione dal datore di lavoro;
- ✓ i tempi di riposo del lavoratore;
- ✓ le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- ✓ il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali e alla periodica certificazione delle relative competenze;
- ✓ i termini del preavviso in caso di recesso;
- ✓ la durata dell'accordo stesso, a termine o a tempo indeterminato.

L'art. 18, comma 2, L. n. 81/2017, stabilisce che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Come accennato, l'accordo individuale – ai sensi dell'art. 19, L. n. 81/2017 – deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Può essere concluso a termine o a tempo indeterminato – anche a tempo parziale – e in apprendistato, purché sia garantita l'attività di formazione.

L'esercizio del diritto di recesso è previsto allo scopo del completo ripristino della prestazione all'interno dell'azienda e, in caso di accordo di lavoro agile a tempo indeterminato, può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

Se l'accordo di lavoro agile è stipulato con lavoratori disabili, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni.

Ciò, al fine di conciliare l'esigenza di riorganizzare i percorsi di lavoro con le esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine. Il recesso dall'accordo a tempo indeterminato può avvenire senza preavviso.

Il c.d. "diritto alla disconnessione", cioè il diritto a non essere costantemente raggiunti da comunicazioni e richieste in ambito lavorativo tramite strumenti informatici, è un diritto di tutti i lavoratori. L'esercizio del diritto/dovere è necessario allo scopo di tutelare tempi di riposo e salute del lavoratore. Esso non può influire sul rapporto di lavoro e sui trattamenti retributivi.

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha disposto la modifica dell'art. 18, comma 3-bis della L. n. 81/2017 in forza del quale *“i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità [...] La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità [...] o che siano caregivers [...] La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.*

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha disposto, altresì, l'introduzione dell'art. 18, comma 3-ter, secondo il quale *“il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile – di cui al comma 3-bis – ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere (ex art. 46-bis, D.Lgs. n. 198/2006) o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni”.*

2. TRATTAMENTO, DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO CONTINUO E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DEL LAVORATORE

ART. 20, L. N. 81/2017

Ai lavoratori che prestano la propria attività lavorativa in “modalità agile” è garantita la parità di trattamento economico e normativo, secondo quanto previsto dai contratti collettivi (art. 51, D.Lgs. n. 81/2015), rispetto ai dipendenti che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'azienda. Nell'accordo sul lavoro agile, inoltre, può essere disciplinato il diritto all'apprendimento permanente in modalità *“formali, non formali o informali”* e alla periodica certificazione delle relative competenze.

3. POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE

ART. 21, L. N. 81/2017

L'accordo sul lavoro agile:

- a) disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970);

- b) individua le condotte che, nell'esercizio dell'attività lavorativa all'esterno dell'azienda, danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

4. SICUREZZA SUL LAVORO

ART. 22, L. N. 81/2017

Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. Consegna, pertanto, al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta all'interno della quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi con la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

La circolare INAIL n. 48/2017 ha chiarito che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore un'adeguata informativa in merito al corretto utilizzo delle attrezzature o apparecchiature eventualmente messe a disposizione per lo svolgimento della prestazione di lavoro agile.

Il datore di lavoro è tenuto a garantire:

- a) che gli strumenti in dotazione siano conformi alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 81/2008 e alle specifiche disposizioni di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto;
- b) il buon funzionamento, la manutenzione degli stessi nel tempo e la permanenza dei requisiti di sicurezza.

Il lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità "agile" è tenuto a contribuire all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi con l'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

5. OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA PER GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI

ART. 23, L. N. 81/2017

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, L. n. 81/2017, il datore di lavoro è tenuto a comunicare i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile ed eventuali modificazioni ai servizi per l'impiego attraverso l'apposita piattaforma informatica predisposta sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali *"entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo, oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile"*.

La norma è stata modificata dall'art. 14 della L. n. 203/2023, c.d. "Collegato Lavoro". Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 6/2025, ha fornito indicazioni circa l'operatività del termine di cinque giorni per le comunicazioni obbligatorie e ha specificato che lo stesso termine non decorre dalla data in cui viene stipulato l'accordo scritto di lavoro agile, bensì da quello dell'effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile, che potrebbe anche essere differente.

Il Ministero ha chiarito, inoltre, che *"nel caso di modifica della durata originariamente comunicata, per effetto di una proroga dell'accordo – che deve intervenire prima della scadenza del termine inizialmente concordato e comunicato – il datore dovrà provvedere alla comunicazione di tale modifica entro i 5 giorni successivi alla proroga stessa"*. Il nuovo termine dei cinque giorni fissato per la comunicazione obbligatoria di lavoro agile è operativo dal 12 gennaio 2025 per tutti i datori di lavoro privati.

Con decreto n. 149 del 22 agosto 2022, il Ministero del Lavoro ha disciplinato le modalità attraverso cui procedere alle comunicazioni obbligatorie tramite il modello concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile.

In particolare, nella comunicazione telematica occorre indicare:

- a) i dati del datore di lavoro;
- b) i dati del lavoratore;
- c) la tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato);
- d) la sua durata.

In caso di mancata comunicazione secondo le modalità indicate, si applica la sanzione stabilita dall'art. 19, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003, vale a dire la multa da euro 100 a euro 500 per ogni lavoratore interessato.

Il datore di lavoro è tenuto a conservare l'accordo individuale per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione.

Ai sensi dell'art. 23, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello ove si svolge la prestazione lavorativa all'esterno dell'azienda.

Rispetto a questa eventualità, la norma prevede l'applicazione delle disposizioni sull'infortunio *in itinere* (art. 2, comma 3, D.P.R. n. 1124/1965) solo *“quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda ai criteri di ragionevolezza”*.

Sul punto la circolare INAIL n. 48/2017, ha chiarito che il lavoratore “agile” è tutelato oltre che per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, anche per quelli connessi con le attività prodromiche e/o accessorie qualora esse risultino strumentali allo svolgimento delle mansioni attinenti al suo profilo professionale.

Gli accordi individuali e collettivi, con riferimento alla copertura INAIL per il c.d. infortunio *in itinere*, definiscono il perimetro dei luoghi nei quali è possibile rendere la prestazione in modalità “agile” (ad es. domicilio, residenza e divieto di lavorare in luoghi pubblici quali bar, biblioteche, parchi), in modo da consentire una valutazione *ex post* in merito alla connessione o meno dello spostamento del lavoratore alla prestazione lavorativa.

L'accordo di lavoro agile di cui agli artt. 18 e 19, L. n. 81/2017, *“si configura come lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche”*.

La mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo in ordine ai predetti elementi, nonché in generale a quanto previsto dal citato art. 19 della L. n. 2017, n. 81/2017 comporta che, *“ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali”*.

6. IL DIRITTO AL LAVORO AGILE: I LAVORATORI FRAGILI

Si definiscono lavoratori fragili coloro che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- a) affetti da patologie croniche o immunodeficienza (anche derivante da terapia salvavita);
- b) disabili gravi (art. 3, comma 3, L. n. 104/1992);
- c) over 60 con comorbilità rilevanti (in alcuni contesti normativi emergenziali).

Durante l'emergenza pandemica, a partire dal D.L. n. 18/2020 sono state introdotte misure di tutela per i lavoratori fragili. Dette tutele sono state prorogate fino al 31 dicembre 2023 e non richiedevano alcun accordo individuale con il datore di lavoro.

Con Decreto interministeriale del 4 febbraio 2022, emanato dal Ministro della Salute, assieme ai Ministri del Lavoro e della Pubblica Amministrazione sono state individuate le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali, fino al 31 marzo 2024, la prestazione lavorativa era svolta secondo la disciplina definita nei contratti collettivi, in modalità agile, anche attraverso adibizione a diversa mansione.

A decorrere dal 1° aprile 2024 non è più previsto un diritto automatico al lavoro agile per i lavoratori fragili.

Attualmente la materia è disciplinata:

- ✓ dalla L. n. 81/2017 che prevede la necessità di un accordo individuale scritto tra datore di lavoro e lavoratore;
- ✓ da alcuni contratti collettivi nazionali che hanno previsto clausole specifiche per i lavoratori fragili.

Il percorso per il riconoscimento della fragilità coinvolge due figure mediche con ruoli ben distinti:

- il medico di medicina generale che, ai sensi del decreto 4 febbraio 2022, ha il compito di certificare la presenza di una delle patologie o condizioni previste dallo stesso decreto. Questa certificazione è il documento che il lavoratore deve presentare per avviare la richiesta;
- il medico competente, la cui funzione è indispensabile e si inserisce nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui al Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. n. 81/2008). Il medico competente non si limita a una presa d'atto, ma valuta la condizione di fragilità in relazione ai rischi specifici dell'ambiente di lavoro e può esprimere un giudizio di idoneità con prescrizioni, come l'indicazione dello smart working, per tutelare la salute del dipendente. Sebbene il suo parere non sia vincolante per le scelte organizzative finali, esso costituisce una prova fondamentale in caso di contenzioso.

Con la sentenza n. 605 del 10 gennaio 2025, la Corte di Cassazione ha riaffermato il principio secondo cui il ragionevole accomodamento organizzativo idoneo a contemperare l'interesse del lavoratore disabile al mantenimento di una occupazione *“confacente alla sua condizione psico-fisica”* con quello del datore a *“garantirsi una prestazione lavorativa utile all’impresa”* si potrebbe individuare - tenuto conto di tutte le circostanze del caso concreto - nella soluzione dello smart working. Ciò anche quando l'utilizzo di tale modalità lavorativa non sia stato concordato in sede negoziale tra le parti e, addirittura, in caso di accordo aziendale che esclude il lavoro da remoto per le mansioni cui è adibito il lavoratore con disabilità.

Anche alla luce di questa sentenza, pertanto, il datore di lavoro deve valutare con particolare attenzione le domande di fruizione del regime di smart working eventualmente avanzate dai lavoratori a motivo della propria disabilità. Laddove la richiesta sia giustificata, la prestazione possa essere effettivamente svolta da remoto e l'attuazione della misura non sia eccessivamente onerosa, infatti, il rifiuto all'accomodamento ragionevole da parte dell'impresa potrebbe tradursi nella *“violazione di doveri imposti per rimuovere gli ostacoli che impediscono ad una persona con disabilità di lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori realizzando così una discriminazione diretta”*.

La Legge n. 106/2025 (in vigore dal 9 agosto 2025), che integra la L. n. 104/1992, stabilisce nuove tutele per i dipendenti affetti da malattie gravi e per i disabili.

In particolare, l'art. 1 dispone che *“I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Il dipendente può comunque procedere al riscatto del periodo di congedo mediante versamento dei relativi contributi, secondo quanto previsto per la prosecuzione volontaria dalla normativa vigente. Sono comunque fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto di lavoro.*

La certificazione delle malattie di cui al comma 1 è rilasciata dal medico di medicina generale o dal medico specialista, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore. [...]

Decorso il periodo di congedo di cui al comma 1, il lavoratore dipendente, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile ai sensi del capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81”.

Per i dipendenti che hanno diritto al congedo straordinario di 24 mesi con diritto alla conservazione del posto di lavoro vi è, quindi, il riconoscimento del diritto di precedenza nell'accesso al lavoro agile al termine dei 24 mesi di astensione, sempre che in azienda vi siano mansioni compatibili con tale modalità lavorativa.

7. PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO AGILE

Il 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto il Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato tra Governo e Parti sociali. Esso è volto a statuire alcuni principi e Linee Guida in merito alla contrattazione collettiva sia nazionale, sia aziendale, nel rispetto delle disposizioni di legge.

Resta ferma la centralità degli accordi individuali e l'autonomia organizzativa delle imprese.

Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è stato istituito l'Osservatorio bilaterale nazionale in materia di lavoro agile con il compito di monitorare, su base nazionale:

- a) i risultati raggiunti tramite svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile;
- b) lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale in materia;
- c) l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel Protocollo nazionale sul lavoro agile e la valutazione di sviluppi e implementazioni in merito alle normative ed all'evoluzione tecnologica e digitale.

8. LO SMART WORKING ALL'ESTERO

Il fenomeno dei c.d. “nomadi digitali”, da identificarsi con la movimentazione dei lavoratori, si è sviluppato anche prima della pandemia da Covid-19. Tale fenomeno non è al momento organicamente regolamentato da alcuna legge specifica e neppure dalla giurisprudenza.

Sebbene la L. n. 81/2017 sia applicabile anche ai casi in cui la prestazione lavorativa sia svolta da remoto fuori dal territorio nazionale purché con contratto di lavoro italiano, per i restanti casi configurabili permangono profili di criticità riguardanti tre punti fondamentali: legge applicabile; aspetti contributivi e aspetti fiscali.

Il primo profilo di criticità sorge con riguardo alla legge applicabile al rapporto di lavoro sia nel caso di lavoratori italiani che vanno a lavorare all'estero sia viceversa.

Con riferimento ai conflitti tra normative che regolano lo smart working e la sicurezza sul lavoro, diviene necessario verificare se il Paese estero in cui il lavoratore andrà a svolgere la prestazione lavorativa applichi o meno una normativa più stringente in materia di salute e sicurezza.

Riguardo agli aspetti contributivi, invece, si applica il principio della territorialità contributiva utilizzando come riferimento per il versamento il luogo in cui il lavoratore svolge la prestazione con due eccezioni:

- il distacco;
- il caso del lavoratore che svolga la propria prestazione in più paesi comunitari per cui si avrà la prevalenza della prestazione resa nel Paese di origine.

Queste ipotesi non sono state pensate per il peculiare istituto dello smart working.

Con il messaggio n. 1072/2024 l'INPS - con l'intento di evitare che lo smart working svolto per un periodo lungo all'estero non generi obbligo contributivo in Italia - ha consigliato (durante il periodo pandemico), sulla base di un'applicazione non normativa, bensì analogica, di compilare il modello A1 (modello di applicazione di sicurezza sociale da applicare al lavoratore) e segnare nello stesso modello l'opzione del lavoratore che lavori in due o più Stati con la specifica intenzione di mantenere il regime contributivo nel Paese dove il lavoratore è stato assunto.

In merito agli aspetti fiscali, nel regime italiano, generalmente il datore di lavoro effettua le trattenute alla fonte. Qualora il lavoratore passi più di 183 giorni all'estero svolgendo attività lavorativa in smart working potrebbero evidenziarsi differenze di tassazione in merito alle quali il lavoratore potrebbe essere obbligato a pagare le tasse anche nel Paese in cui ha svolto la prestazione.

L'opportunità di consentire lo svolgimento di attività lavorativa in smart working all'estero deve essere oggetto di attenta valutazione.

Con una norma di interpretazione autentica dell'art. 51, comma 8-bis del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (art. 1, comma 98, L. n. 207/2024) il legislatore ha disposto che, a decorrere dal 1° gennaio 2025, *“Le disposizioni dell’articolo 51, comma 8-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, si interpretano nel senso che sono compresi nella loro applicazione anche i redditi di lavoro dipendente prestato all’estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto dai dipendenti che, nell’arco di dodici mesi, soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni ritornando in Italia al proprio domicilio una volta alla settimana”*.

Qualora le parti concordino che una porzione della prestazione lavorativa possa essere svolta da un altro Paese in modalità di lavoro agile, può assumere rilevanza dal punto di vista fiscale. Si ritiene che, in virtù del TUIR e dei principi stabiliti dal modello di convenzione OCSE contro le doppie imposizioni, sia necessario fare riferimento al criterio della residenza ai fini fiscali (i soggetti con residenza fiscale in Italia sono assoggettati al regime fiscale italiano per tutti i redditi ovunque prodotti).

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

L. n. 81/2017; D.Lgs. n. 105/2022; INAIL, circolare n. 48/2017; L. n. 203/2023; MLPS, circolare n. 6/2025; MLPS, decreto n. 149/2022; Protocollo nazionale sul lavoro agile 7 dicembre 2021.

**DISTACCO E CODATORIALITA'
NEL CONTRATTO DI RETE**

DISTACCO E CODATORIALITA' NEL CONTRATTO DI RETE

D.L. n. 5 del 10 febbraio 2009
(convertito, con modificazioni, dalla L. n. 33/2009)

Art. 3

1. IL CONTRATTO DI RETE, DEFINIZIONE

ART. 3, COMMA 4-TER, D.L. N. 5/2009

Il contratto di rete è disciplinato dall'art. 3, commi 4-ter e 4 quater, del D.L. n. 5/2009, convertito con modificazioni, dalla L. n. 33/2009.

L'art. 3, comma 4-ter, del D.L. n. 5/2009 dispone che *“Con il contratto di rete due o più imprese si obbligano ad esercitare in comune una o più attività economiche rientranti nei rispettivi oggetti sociali allo scopo di accrescere la reciproca capacità innovativa e la competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa [...]”*.

Le reti di impresa rappresentano, pertanto, lo strumento contrattuale attraverso cui più imprenditori si impegnano a collaborare al fine di accrescere sia individualmente, sia collettivamente la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato, pur mantenendo l'autonomia giuridica.

Il contratto di rete non può essere stipulato con la finalità di condividere i lavoratori: la condivisione del personale tramite gli strumenti del “distacco” e della “codatorialità” può costituire solo uno strumento per la realizzazione di un soggetto imprenditoriale comune (il c.d. “programma comune di rete”).

Per quanto concerne la regolamentazione dei rapporti di lavoro occorre fare riferimento all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, che disciplina la “codatorialità” e il “distacco” di personale tra due o più imprese che abbiano siglato un contratto di rete.

Il contratto di rete può essere stipulato tra imprese senza limitazioni relative a:

- ✓ forma giuridica (società di capitali, società di persone, imprese individuali, cooperative, consorzi, ecc.);

- ✓ dimensione (grandi, medie e piccole imprese);
- ✓ numero di imprese (devono essere almeno due);
- ✓ luogo (possono partecipare imprese situate in diverse parti del territorio italiano e imprese estere operative in Italia);
- ✓ attività (possono essere operanti in settori diversi).

L'aggregazione e la sinergia delle imprese in rete consentono di:

- ✓ divenire un soggetto di dimensioni tali da poter affrontare meglio il mercato (anche estero);
- ✓ ampliare l'offerta;
- ✓ dividere i costi;
- ✓ accedere a finanziamenti;
- ✓ godere di agevolazioni fiscali;
- ✓ partecipare a gare per l'affidamento dei contratti pubblici.

Le imprese della rete, inoltre, possono:

- ✓ utilizzare infrastrutture e impianti appartenenti alle singole aziende in aggregazione;
- ✓ avere facilitazione di accesso al credito (grazie alla sommatoria dei dati delle imprese partecipanti in termini di addetti, fatturato, ecc.);
- ✓ offrire possibilità di arricchimento del bagaglio professionale dei lavoratori delle aziende appartenenti alla rete;
- ✓ acquisire certificazioni di qualità o marchi commerciali e aumentare il fatturato grazie a nuove opportunità di vendita dei propri prodotti.

La rete, quindi, si alimenta dell'esperienza e delle competenze delle aziende partecipanti.

Il contratto di rete può assumere due configurazioni giuridiche differenti, la RETE CONTRATTO o la RETE SOGGETTO:

- **RETE CONTRATTO:** contratto stipulato tra imprese per condividere uno o più obiettivi e un programma comune, senza dar luogo a un soggetto giuridico autonomo e distinto dalle imprese contraenti. Ogni impresa mantiene, pertanto, la propria autonomia giuridica;

- **RETE SOGGETTO:** contratto stipulato tra imprese, dotato di fondo patrimoniale e di organo comune, che acquista soggettività giuridica autonoma – ai sensi dell’art. 3, comma 4-quater, D.L. n. 5/2009 – attraverso *“iscrizione nella sezione del registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante e l’efficacia del contratto inizia a decorrere da quando è stata eseguita l’ultima delle iscrizioni prescritte a carico di tutti coloro che ne sono stati sottoscrittori originari. [...] Se è prevista la costituzione del fondo comune, la rete può iscriversi nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede; con l’iscrizione nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede la rete acquista soggettività giuridica. Per acquistare la soggettività giuridica il contratto deve essere stipulato per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, ovvero per atto firmato digitalmente [...]”*.

Anche nell’ipotesi della configurazione della rete come “rete-contratto” si può prevedere l’istituzione di un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l’esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso. Il contratto di rete che prevede l’organo comune e il fondo patrimoniale non è dotato di soggettività giuridica, salva la facoltà di acquisto della stessa ai sensi del comma 4-quater ultima parte, come sopra specificato.

2. DISTACCO DEL LAVORATORE, NOZIONE GENERALE

ART. 30, D.LGS. N. 276/2003

Ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, il distacco del lavoratore si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Lo strumento del distacco non determina il sorgere di un nuovo rapporto con il terzo beneficiario della prestazione, ma produce l’effetto di modificare le modalità di svolgimento dell’attività lavorativa rispetto a quanto convenuto nel contratto stipulato con il datore di lavoro principale.

L’art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, in tema di distacco, dispone quanto segue:

- *l’ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro (DISTACCANTE), per soddisfare un proprio interesse pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (DISTACCATARIO) per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa (comma 1);*

- *in caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore (comma 2);*
- *il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire solamente per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive (comma 3);*
- *resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, co. 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 (comma 4), il quale dispone che gli accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea;*
- *quando il distacco avviene in violazione di quanto disposto dal co. 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 (comma 4-bis).*

3. DISTACCO DI UN LAVORATORE TRA IMPRESE IN RETE

ART. 30, COMMA 4-TER, D.LGS. N. 276/2003

L'art. 30, comma 4-ter, del D.Lgs. n. 276/2003, dispone che nel caso in cui il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa (ex D.L. n. 5/2009, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 33/2009), l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete.

Resta fermo il requisito della durata temporanea del distacco e il fatto che il lavoratore debba essere adibito a un'attività lavorativa "determinata".

Con decreto n. 205/2021 il Ministero del Lavoro ha disciplinato le modalità operative per la comunicazione dei lavoratori in distacco – ai sensi dell'art. 30, comma 4-ter, del D.L. n. 276/2003 – nell'ambito di un contratto di rete.

Le comunicazioni di distacco si effettuano telematicamente tramite il modello "Unirete" messo a disposizione dal Ministero sul sito www.servizi.lavoro.gov.it e aggiornato con decreto direttoriale. Tali disposizioni sono in vigore a partire dal 23 febbraio 2022.

Con lo stesso decreto – art. 2, comma 2 – il Ministero ha, altresì, specificato che *“le imprese aderenti a un contratto di rete effettuano le comunicazioni di cui sopra per il tramite di un soggetto individuato, nell’ambito del contratto di rete, quale incaricato alle comunicazioni previste dalle disposizioni vigenti”*.

Con la nota n. 1229/2022, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato che i citati modelli “UniRete” vanno utilizzati esclusivamente in relazione ai lavoratori in regime di codatorialità sia che si tratti di distacco intra-rete, cioè presso un’impresa appartenente alla rete ma non co-datore, sia per il distacco fuori rete.

In tali ipotesi, è sempre onere dell’impresa indicata come “referente” nell’ambito del contratto di rete effettuare le relative comunicazioni. Nel caso in cui il distacco da parte di imprese retiste coinvolga lavoratori non in codatorialità, si deve continuare a utilizzare il modello “UniLav” tradizionale.

4. CODATORIALITÀ

ART. 30, COMMA 4-TER, D.LGS. N. 276/2003

L’art. 30, comma 4-ter, D.Lgs. n. 276/2003 dispone che *“Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del D.L. 10.2.2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla L. 9.4.2009, 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’art. 2103 c.c.. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”*.

L’istituto della codatorialità si realizza quando le imprese legate da un contratto di rete condividono lo stesso lavoratore, esercitando congiuntamente i poteri datoriali. Il lavoratore, pertanto, risulta essere dipendente da tutte le imprese della rete, considerate co-datori; il potere direttivo è condiviso e il suo esercizio è rimesso al coordinamento tra i co-datori.

Il contratto di rete deve prevedere espressamente la possibilità di assumere lavoratori in codatorialità e deve dettare le regole di ingaggio; la codatorialità si concretizza tramite un accordo che deve essere sottoscritto anche dal lavoratore.

Il lavoratore può essere assunto direttamente in codatorialità o *“messo a fattor comune successivamente”*, trasformando il contratto di lavoro per effetto dell’apposizione di una clausola di codatorialità.

Con l’ordinanza n. 16839/2025, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha precisato i seguenti principi in tema di codatorialità:

- ✓ la codatorialità non implica cumulo di rapporti di lavoro, né diritto del lavoratore a percepire una seconda retribuzione;
- ✓ il vincolo tra le imprese genera una obbligazione solidale, non un moltiplicarsi delle prestazioni dovute.

La Cassazione ha ribadito, inoltre, che – nelle imprese di gruppo – la codatorialità presuppone:

- ✓ l’inserimento del lavoratore nell’organizzazione economica complessiva cui appartiene il datore formale;
- ✓ la condivisione della prestazione tra più società che traggono utilità comune dal lavoro;
- ✓ l’esercizio congiunto dei poteri direttivi, disciplinari e organizzativi da parte delle diverse società;
- ✓ la finalizzazione unitaria dell’attività del lavoratore all’interesse del gruppo.

COMUNICAZIONI RAPPORTI DI LAVORO IN CODATORIALITÀ

Ai sensi del D.M. n. 205/2021, i soggetti coinvolti nella procedura riguardante le comunicazioni dei rapporti di lavoro in codatorialità sono:

- l’impresa referente per le comunicazioni, vale a dire l’impresa retista individuata nell’ambito del contratto di rete per effettuare le comunicazioni dei rapporti in codatorialità;
- l’impresa retista alla quale sarà imputato il lavoratore assunto.

Le modalità operative di comunicazione dei rapporti di lavoro in codatorialità da parte dell’impresa referente individuata nell’ambito del contratto di rete sono disposte dal Decreto del Ministero del Lavoro n. 205/2021 e dalla nota INL n. 315/2022 che prevedono l’introduzione di quattro nuovi modelli “Unirete” (Assunzione, Trasformazione, Proroga e Cessazione).

Le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità (a far data dal 23 febbraio 2022, incluse le comunicazioni di distacco ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003) sono effettuate telematicamente a mezzo del nuovo modello “Unirete”, messo a disposizione dal Ministero del Lavoro sul sito www.servizi.lavoro.gov.it ed eventualmente aggiornato con un apposito decreto direttoriale.

Con la nota n. 1229/2022, l'INL ha fornito indicazioni per il corretto utilizzo della modulistica "UniRete" relativamente:

- ✓ all'impiego di lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete;
- ✓ alle ipotesi in cui operi una rete con soggettività giuridica.

Con la successiva nota n. 2015/2022 l'INL ha ulteriormente chiarito che un'impresa retista o la stessa rete-soggetto può essere individuata nell'ambito di un contratto di rete quale referente per le comunicazioni dei rapporti di lavoro in codatorialità – ai sensi dell'art. 2, comma 2, D.M. n. 205/2021 – anche se non riveste contemporaneamente il ruolo di co-datore dello specifico rapporto.

PROFILI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI

Con la circolare n. 31/2022, l'INAIL ha dato istruzioni in relazione ai profili assicurativi di propria competenza.

Al configurarsi di un rapporto di lavoro in codatorialità, tutti i retisti assumono il ruolo sostanziale di datori di lavoro dei lavoratori coinvolti, pur restando riservati ad un'unica impresa gli adempimenti in merito alla gestione di detto rapporto.

Dalla stipula del contratto di rete e dell'accordo di codatorialità deriva l'obbligo in capo ai codatori di:

- ✓ rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i codatori;
- ✓ di corrispondere la retribuzione e di provvedere ai versamenti previdenziali dovuti.

L'adempimento di tali obblighi in capo ai codatori può essere richiesto a ciascuno di essi per l'intero. Restano validi, nei rapporti interni, gli accordi tesi a *"limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri con ogni facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti"* (nota INL n. 315/2022).

In merito all'inquadramento previdenziale e assicurativo dei lavoratori già in forza presso le imprese in rete e che sono utilizzati in regime di codatorialità, si fa riferimento all'impresa di provenienza. Nel caso, invece, di nuova assunzione di personale da impiegare in codatorialità, è necessario indicare nella comunicazione l'impresa cui imputare gli aspetti previdenziali e assicurativi del rapporto di lavoro (art. 3, comma 1, D.M. n. 205/2021, che precisa essere stato acquisito l'assenso di INPS e INAIL).

Qualora si verifichi la cessazione della rete, questa va comunicata tramite apposito modello Unirete e sarà utile a determinare la sola conclusione del regime di codatorialità per i lavoratori già in forza.

Si assisterà, pertanto, alla prosecuzione del rapporto di lavoro con l'originario datore. In caso di recesso dal rapporto, il datore di lavoro sarà tenuto ad adempiere agli obblighi comunicativi servendosi del modello UniLav Cessazione; si procede in modo analogo nel caso di dimissioni del lavoratore in codatorialità (nota INL n. 315/2022).

L'art. 3, comma 2, del D.M. n. 205/2021, ha statuito che la retribuzione imponibile è da individuare sulla base del contratto collettivo applicabile all'impresa di provenienza, fatto salvo l'obbligo di adeguamento alla maggiore retribuzione imponibile laddove la prestazione lavorativa sia stata resa nel mese prevalentemente in favore di un'impresa che applichi un CCNL che, per la medesima mansione, preveda una retribuzione più elevata rispetto a quella prevista dal contratto applicabile dal datore di lavoro di riferimento.

L'imponibile è oggetto di denuncia attraverso la dichiarazione contributiva mensile all'INPS.

A tal fine, le registrazioni sul libro unico del lavoro devono riportare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 3, del D.M. n. 205/2021, l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.

La classificazione dell'impresa come datore di lavoro di riferimento indicata nella comunicazione Unirete è determinante ai fini del trattamento previdenziale e assicurativo del lavoratore in codatorialità.

Aspetti previdenziali e assicurativi sono determinati anche in funzione *“dell'imponibile retributivo determinato, in funzione della categoria, del livello e delle mansioni assegnate al lavoratore, dal contratto collettivo riferibile alla stessa impresa”* (nota INL n. 315/2022).

Per gli accordi di codatorialità è possibile fare ricorso allo strumento della certificazione dei contratti di lavoro (art. 75 e ss. D.Lgs. 276/2003) che attesta la regolarità dell'accordo con efficacia vincolante tra le parti e nei confronti dei terzi (enti previdenziali e assicurativi, enti ispettivi, Agenzia delle Entrate) *“fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisprudenziali esperibili ai sensi dell'art. 80 [...]”* (art. 79, D.Lgs. n. 276/2003).

L'impresa referente per le comunicazioni telematiche relative alla codatorialità è la sola responsabile circa eventuali omissioni riferite a tali comunicazioni potendo andare incontro, secondo quanto disposto dall'art. 4 del D.M. n. 205/2021, alla sanzione di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, prevista in via ordinaria per le violazioni inerenti tutte le tipologie di comunicazioni telematiche al Centro per l'impiego, vale a dire la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

D.L. n. 5/2009; D.Lgs. n. 276/2003; MLPS, decreto n. 205/2021; INL, nota n. 315/2022; INL, nota n. 1229/2022; INL, nota n. 2015/2022; INAIL, circolare n. 31/2022.

**I NUOVI CONTRATTI MISTI
DEL COLLEGATO LAVORO**

I NUOVI CONTRATTI MISTI DEL COLLEGATO LAVORO

Legge 13 dicembre 2024, n. 203

Art. 17

1. DEFINIZIONE, FORMA E CONTENUTI

L'art. 17 della L. n. 203/2024 (c.d. "Collegato Lavoro"), in vigore dal 12 gennaio 2025, introduce la nuova fattispecie contrattuale denominata "contratto misto".

Il contratto misto consente che tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro coesistano due modalità di prestazione: una parte come lavoratore subordinato e una parte come lavoratore autonomo.

In merito a questa nuova tipologia contrattuale l'art. 17, comma 1, L. n. 203/2024, stabilisce che *"la causa ostativa di cui alla lettera d-bis) del comma 57 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, non si applica nei confronti delle persone fisiche iscritte in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali, comprese quelle esercitate nelle forme di cui all'articolo 409, numero 3, del codice di procedura civile, in favore di datori di lavoro che occupano più di duecentocinquanta dipendenti, a seguito di contestuale assunzione mediante stipulazione di contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, con un orario compreso tra il 40 per cento e il 50 per cento del tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato"*.

Tale norma, pertanto, statuisce che la forma contrattuale in esame sia utilizzabile solo nelle imprese che occupano più di 250 dipendenti, da calcolarsi a partire dal 1° gennaio dell'anno in cui sono stipulati i contratti di lavoro subordinato e autonomo.

In merito alle modalità di calcolo del personale si fa riferimento ai criteri previsti dalla normativa generale.

I lavoratori autonomi sono tenuti ad eleggere il proprio domicilio professionale in luogo distinto da quello del datore di lavoro col quale hanno stipulato il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (art. 17, comma 1, L. n. 203/2024).

L'art. 17, comma 2, L. n. 203/2024, prevede la possibilità di svolgere prestazioni di lavoro autonomo anche per coloro i quali non siano iscritti ad alcun albo o registro professionale, pur rimettendo ad un accordo di prossimità la questione della contemporaneità tra lavoro subordinato a tempo indeterminato e lavoro autonomo (ex art. 8, D.L. n. 138/2011, convertito con modificazioni dalla L. n. 148/2011).

L'art. 17, comma 3, L. n. 203/2024 statuisce, inoltre, un obbligo di certificazione della tipologia contrattuale in esame da parte di uno degli organi di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003.

Lo stesso comma 3 prevede che le disposizioni di cui all'art. 17, comma 1, L. n. 203/2024, siano applicabili esclusivamente a condizione che *“non si configuri, rispetto al contratto di lavoro subordinato, alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione nonché all'orario e alle giornate di lavoro”*.

La parte del contratto misto che si configura come rapporto di lavoro subordinato deve essere a tempo indeterminato e parziale: segue le regole del D.Lgs. n. 81/2015 sul rapporto di lavoro part-time.

2. ASPETTI CONTRIBUTIVI E FISCALI

In merito alla questione contributiva si prevede che si applichino le regole ordinarie di contribuzione e assistenza tipiche del rapporto di lavoro dipendente per la parte di contratto misto facente riferimento al rapporto subordinato.

Per la parte autonoma, invece, il lavoratore autonomo è tenuto al versamento dei contributi previsti per la categoria in maniera differente a seconda che sia o meno iscritto ad un ordine o registro professionale; può usufruire del regime forfettario se possiede i requisiti grazie alla rimozione della causa ostativa operata dall'art. 17, comma 1 della L. n. 203/2024.

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

L. n. 203/2024; D.L. n. 138/2011; D.Lgs. n. 81/2015.

**AGENZIE PER IL LAVORO:
QUADRO NORMATIVO**

di Leonardo Fabretti

Responsabile Area Legale e Contrattualistica UMANA S.p.A.

UN LUNGO PERCORSO

La somministrazione di lavoro, in passato conosciuta anche come lavoro interinale o temporaneo, è oggi uno strumento normativamente definito e strategicamente rilevante per il funzionamento del mercato del lavoro.

È attualmente disciplinata da alcuni articoli del D.Lgs. 81/2015, a più riprese modificato e integrato da interventi successivi – dal D.L. 87/2018 (convertito in Legge 96/2018), fino alla Legge 203/2024 – che ne hanno ridefinito ambiti di utilizzo, tutele e potenzialità.

Il D.Lgs. 81/2015, noto anche come “Codice dei contratti”, ha preso forma dalla Legge delega 183/2014, che ha affidato al Governo il compito di riordinare le tipologie contrattuali, con l’obiettivo di renderle più funzionali alle esigenze produttive e occupazionali; ne è conseguita anche una revisione organica della disciplina sulla somministrazione, in precedenza regolata dal D.Lgs. 276/2003 (Riforma Biagi), che rappresentava fino ad allora la principale fonte normativa.

Questo processo riformatore si inserisce in un percorso più ampio, che ha visto il legislatore intervenire già nel triennio 2012-2015 con provvedimenti come:

- il D.Lgs. 24/2012, che ha recepito la Direttiva 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzia interinale;
- la Legge 92/2012 (Riforma Fornero), che ha modificato diversi istituti della flessibilità in entrata;
- il D.L. 34/2014 (convertito in Legge 78/2014, c.d. “Decreto Poletti”), che ha ridefinito l’impianto del contratto a termine.

Oggi la cornice normativa della somministrazione presenta una composizione articolata: convivono elementi di stampo privatistico (contrattazione e gestione dei rapporti), aspetti pubblicistici (autorizzazioni, controlli, vigilanza) e una specifica disciplina legata alle politiche attive del lavoro e alla formazione finanziata; quest’ultima è regolata, tra l’altro, dal Regolamento Forma.Temp, dagli Avvisi pubblici e dalle Linee guida attuative di ANPAL (oggi Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.).

Tale pluralità di fonti riflette la natura trasversale della somministrazione, collocata tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le garanzie occupazionali, tra la domanda di competenze e l’inclusione sociale, con l’obiettivo di governare le transizioni sia verso il mercato del lavoro sia al suo interno. Un equilibrio dinamico, divenuto negli ultimi anni ancora più centrale a causa delle tensioni generate da fattori esogeni quali la pandemia, l’inflazione e gli squilibri strutturali del mercato del lavoro.

In questo contesto, il legislatore è intervenuto con una serie di misure che, direttamente o indirettamente, hanno favorito un utilizzo più efficace e sostenibile della somministrazione; tra le più significative si segnalano:

- la L. 85/2023, che ha reso più flessibile il regime delle causali e introdotto deroghe quantitative per le somministrazioni a tempo indeterminato di soggetti svantaggiati;
- la L. 56/2024 (di conversione del c.d. Decreto PNRR), che ha inciso su appalti e distacchi, richiamando maggiore rigore nelle pratiche di esternalizzazione;
- la L. 203/2024, che ha rimosso la causale per i soggetti svantaggiati in somministrazione a termine e ha disciplinato in modo più sistematico l'istituto della "stabilizzazione", cioè l'assunzione a tempo indeterminato da parte delle Agenzie per il Lavoro di lavoratori da somministrare successivamente a termine.

La crescente diffusione della somministrazione a tempo indeterminato rappresenta oggi un asset strategico per il sistema produttivo perché consente di coniugare la necessaria continuità organizzativa delle imprese con forme di flessibilità responsabile, e tutela al contempo la stabilità occupazionale dei lavoratori.

In parallelo, si è consolidato il ruolo delle Agenzie anche nell'ambito delle politiche attive, come dimostrano la centralità dell'assegno di ricollocazione – che resta uno strumento cardine per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro – e la crescente rilevanza dell'apprendistato duale.

L'adozione sistematica dell'apprendistato da parte delle Agenzie, sia nella forma professionalizzante sia, in particolare, nelle sue modalità duali, ha inaugurato una nuova stagione di sinergie tra istruzione e occupazione, favorendo un ingresso dei giovani nel mercato del lavoro più consapevole, qualificato e coerente con le esigenze produttive.

Le Agenzie si candidano così a diventare anche attori dell'orientamento scolastico e professionale, grazie alla loro capacità di leggere il fabbisogno delle imprese, presidiare il territorio e costruire, insieme alle scuole e agli ITS, filiere formative coerenti e spendibili.

All'interno di questa cornice evolutiva, il ruolo sociale delle Agenzie si è ampliato, includendo temi oggi centrali come la sostenibilità (ESG), il welfare contrattuale e il supporto personalizzato ai percorsi di carriera. Il sistema della bilateralità – attraverso gli enti bilaterali di settore – agisce come un moltiplicatore di tutele, rendendo la somministrazione non solo uno strumento giuridicamente regolamentato, ma anche uno spazio protetto di accompagnamento al lavoro, in cui le persone possono essere inserite in missione e, in molti casi, proseguire con un contratto a tempo indeterminato direttamente con l'Agenzia.

Quello della somministrazione, in definitiva, è un percorso lungo, complesso ed in continua evoluzione.

Un istituto che ha saputo adattarsi alle trasformazioni economiche e sociali, offrendo soluzioni moderne per un mercato del lavoro sempre più fluido, ma che ha ancora bisogno di strumenti solidi per garantire equilibrio tra impresa e persona, tra crescita e inclusione.

PACCHETTO TREU

Il primo passo del percorso di legittimazione della fornitura di lavoro in Italia si concretizza nella Legge 196/1997 (il c.d. Pacchetto Treu), che riconosce la liceità del lavoro interinale, andando di fatto a scardinare il consolidato (e ormai anacronistico) principio del divieto di interposizione di manodopera sancito dalla Legge 1369/1960.

RIFORMA BIAGI

Dopo sei anni il D.Lgs. 276/2003 (meglio noto come Riforma Biagi) cerca di accrescere la capacità concorrenziale e l'operatività nel mercato dei soggetti privati che erogano servizi per il lavoro, mediante un doppio tipo di intervento.

Da un lato la Riforma amplia il contenuto delle attività che possono essere svolte dalle Agenzie per il Lavoro (ex società fornitrici di lavoro temporaneo, che si caratterizzavano per un ambito di operatività molto più contenuto) e introducendo la possibilità di somministrare lavoratori assunti a tempo indeterminato; dall'altro viene delineata la possibilità che i privati, mediante i sistemi di accreditamento declinati dalla singole Regioni e Province autonome, contribuiscano a rafforzare l'azione pubblica, fornendo servizi o specifiche professionalità di cui quest'ultima risulta sprovvista.

AGENZIE PER IL LAVORO POLIFUNZIONALI

Con la Riforma Biagi, i cui articoli relativi all'organizzazione e alla disciplina del mercato del lavoro sono ancora in vigore, la normativa che va a sostituire quella contenuta nella Legge 196/1997 compie un importante passo in avanti.

Con le novità introdotte dal D.Lgs. 276/2003, ad esempio, viene eliminato il vincolo imposto dalla Legge 196/1997 in tema di oggetto esclusivo dell'attività, e si consente alle Agenzie per il Lavoro di scegliere, nel rispetto di rigorosi requisiti, se operare come soggetti che svolgono contemporaneamente più attività (somministrazione generale) o se specializzarsi in un particolare segmento (somministrazione a tempo indeterminato riferita ad una specifica attività, intermediazione, ricerca e selezione del personale supporto alla ricollocazione professionale).

Con la novella operata dalla Riforma Biagi le Agenzie per il Lavoro possono inoltre svolgere ulteriori attività, in precedenza non previste, in regime di accreditamento con le Regioni, nell'ambito dell'ampio concetto di "servizi per il lavoro".

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Attualmente la disciplina dell'istituto della somministrazione di lavoro è racchiusa negli articoli dal 30 al 40 del D.Lgs. 81/2015.

L'art. 30 del D.Lgs. 81/2015 definisce la somministrazione come il "...contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore".

L'elemento tipico di questa fattispecie consiste nella possibilità per una parte di obbligarsi, verso il corrispettivo di un prezzo, a fornire uno o più lavoratori ad un'altra, senza che tra i lavoratori e l'utilizzatore si insaturi un rapporto di lavoro.

Attraverso la somministrazione si realizza una scissione tra la titolarità formale del rapporto di lavoro (in capo al somministrante) e l'utilizzo in concreto della prestazione di lavoro (da parte dell'utilizzatore), a cui si l'esercizio di poteri direttivi e di controllo.

La liceità di tale dinamica è subordinata al rispetto di alcune condizioni (autorizzazione ad operare rilasciata dal Ministero del Lavoro all’Agenzia solo in presenza di stringenti requisiti di natura societaria, di articolazione territoriale, di solidità finanziaria, di professionalità ed esperienza in capo agli operatori, di idoneità dei locali per l’esercizio dell’attività; non ricorrenza dei divieti specifici; rispetto dei requisiti di forma nella redazione dei contratti); in tal modo, il legislatore opera una valutazione di meritevolezza circa la stipula di tale contratto solo in presenza di un complesso di condizioni che consentono di distinguerlo da fattispecie tipicamente riconducibili a fenomeni di intermediazione e somministrazione illecita.

Lo schema trilaterale, già definito dal Pacchetto Treu, rimane inalterato: vengono stipulati due diversi contratti, uno tra l’Agenzia e l’utilizzatore (il contratto commerciale di somministrazione) e l’altro tra il lavoratore e l’Agenzia; questo ultimo costituisce un normale contratto di lavoro, cui si applica l’ordinaria disciplina dei rapporti di lavoro, seppure con alcuni significativi tratti di specialità.

Rispetto al primo approccio avuto dal nostro ordinamento nei confronti del lavoro interinale, la somministrazione si differenzia per una maggiore ampiezza delle condizioni e dei limiti di utilizzo.

Il primo, infatti, era stato pensato dal legislatore del 1997 come un istituto destinato a coprire situazioni di bisogno di manodopera non ordinarie ma eccezionali (non a caso la norma definiva la fattispecie come lavoro temporaneo).

Con la somministrazione tali limitazioni sono venute meno.

Il cambiamento è ben visibile, innanzitutto, nell’introduzione di due tipologie di somministrazione, una più vicina al lavoro interinale, cioè la somministrazione a tempo determinato ed una sino ad allora non prevista nel nostro ordinamento, la somministrazione a tempo indeterminato (nota anche come staff leasing).

La somministrazione a tempo indeterminato, utilizzabile per oltre un decennio esclusivamente nelle ipotesi elencate dal D.Lgs. 276/2003, viene poi liberalizzata dal D.Lgs. 81/2015, divenendo uno strumento utilizzabile in ogni settore aziendale e per qualunque tipo di mansione, con la sola esclusione della Pubblica Amministrazione, e rimanendo vincolata unicamente ad un limite di natura quantitativa, peraltro derogabile in diverse ipotesi.

Come accennato in precedenza, non sono mancati negli anni interventi del legislatore sulla disciplina della somministrazione; l'attuale quadro normativo è il risultato dell'approccio molto rigoroso adottato dal D.L. 87/2018, convertito in L. 96/2018, rispetto al ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato e alla somministrazione di lavoro a termine, e di alcuni provvedimenti successivi, che hanno consentito il progressivo recupero di alcuni rilevanti spazi di flessibilità, specie nell'utilizzo della somministrazione (da ultimo il D.L. 48/2023, convertito in Legge 85/2023, e la già citata Legge 203/2024).

DIRETTIVA 2008/104/CE SUL LAVORO TRAMITE AGENZIA

Il quadro normativo comunitario in materia di lavoro tramite Agenzia è disciplinato dalla Direttiva 2008/104/CE, che ha introdotto un set minimo di tutele da garantire ai lavoratori somministrati negli Stati membri, con l'obiettivo di favorire condizioni eque di lavoro, rafforzare i diritti dei lavoratori e assicurare un bilanciamento tra flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro europeo.

Il Considerando n. 11 della Direttiva riconosce esplicitamente che il lavoro tramite Agenzia risponde tanto alle esigenze organizzative delle imprese quanto alla necessità dei lavoratori di conciliazione tra vita privata e professionale, contribuendo all'occupazione e all'inclusione nel mercato del lavoro.

In quest'ottica, la Direttiva colloca la somministrazione in una prospettiva positiva e autonoma rispetto ad altre forme contrattuali flessibili.

Elemento cardine del testo è il principio di parità di trattamento, secondo cui le condizioni fondamentali di lavoro e di occupazione dei lavoratori somministrati devono essere almeno equivalenti a quelle applicabili a parità di mansioni ai dipendenti direttamente assunti dall'utilizzatore.

Altrettanto importante è il principio di gratuità, che vieta alle Agenzie di richiedere compensi o oneri economici al lavoratore in relazione alla sua assunzione presso l'utilizzatore.

Nel corso degli anni, il modello italiano ha recepito tali principi integrandoli con specificità strutturali e normative che rendono la somministrazione uno strumento distintivo nel panorama europeo, anche grazie alla presenza di un robusto sistema di bilateralità e welfare.

In questo contesto, è attualmente in corso a livello europeo una valutazione di compatibilità tra alcuni profili della disciplina italiana e i principi della Direttiva 2008/104/CE, con particolare riferimento all'utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) da parte delle imprese utilizzatrici.

Sebbene il procedimento non sia volto a mettere in discussione la legittimità generale dell'istituto, la questione interpretativa coinvolge l'analisi del principio di temporaneità nell'utilizzo della somministrazione e la sua eventuale evoluzione nel diritto dell'Unione.

Pertanto, in attesa dell'esito del procedimento, non si ravvisa allo stato alcun motivo di allarme per le imprese che ricorrono correttamente a tale istituto, nel rispetto della normativa vigente.

È, invece, opportuno sottolineare che il sistema italiano – frutto di un'evoluzione normativa coerente e condivisa con le parti sociali – ha saputo costruire nel tempo un equilibrio virtuoso tra la tutela del lavoratore e le esigenze di flessibilità del mercato. Oltre a favorire occupazione stabile, il modello promuove percorsi formativi mirati anche alla ricollocazione, prevede procedure efficaci per la gestione di crisi aziendali complesse e garantisce un'indennità di disponibilità commisurata alle difficoltà nel reperire un nuovo impiego. A ciò si aggiungono tutele specifiche per le lavoratrici in gravidanza e per i lavoratori infortunati, nonché la possibilità di valorizzare l'apprendistato in somministrazione come strumento di ingresso qualificato nel mondo del lavoro.

È interessante, a tale riguardo, richiamare la recente giurisprudenza italiana (Tribunale di Bari, sentenza 17 settembre 2025, n. 3213), che ha affermato l'estraneità dello *staff leasing* all'ambito applicativo della Direttiva. Secondo i giudici pugliesi, la Direttiva 2008/104/CE riguarda esclusivamente le missioni a tempo determinato, mentre la somministrazione a tempo indeterminato con missione parimenti a tempo indeterminato, a cui viene riconosciuta "autonoma dignità giuridica", realizza già un assetto di stabilità, coniugando flessibilità organizzativa e tutele occupazionali.

La più recente giurisprudenza nazionale contribuisce quindi a rafforzare questa immagine, sottolineando che la somministrazione a tempo indeterminato non solo non è in contrasto con i principi europei, ma costituisce un modello idoneo a promuovere stabilità, continuità lavorativa e incremento dell'occupabilità, ponendo il sistema italiano tra le *best practice* a livello europeo.

Il modello italiano, basato su un'elevata formalizzazione, partecipazione delle parti sociali e tutela dei lavoratori, ha sinora rappresentato una *best practice* riconosciuta a livello europeo e può continuare a farlo, anche nella prospettiva di un suo eventuale perfezionamento, grazie anche alla capacità di valorizzare il talento e facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con il supporto di un solido sistema formativo.

IL CONTRATTO COMMERCIALE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

NATURA DEL CONTRATTO

Come accennato, la fattispecie della somministrazione racchiude in sé due distinti rapporti contrattuali, quello – propriamente inquadrabile come somministrazione – di natura commerciale, che intercorre tra l’Agenzia e l’utilizzatore, ed il contratto di lavoro, che lega il lavoratore con l’Agenzia.

Il primo consiste in un contratto di scambio tra prestazioni di lavoro e un corrispettivo economico; al secondo si lega un rapporto di lavoro che, salvo alcuni adeguamenti specifici richiesti dalle particolari modalità con cui si svolge, è soggetto alla disciplina ordinaria.

La forma scritta è richiesta a pena di nullità.

OBBLIGHI INDEROGABILI

Le parti del contratto di somministrazione non possono derogare ad alcuni principi di garanzia sanciti dalla normativa.

In particolare, restano inderogabili la responsabilità solidale tra Agenzia e utilizzatore per i trattamenti retributivi e previdenziali, le disposizioni in materia di erogazioni economiche accessorie e servizi sociali, nonché la responsabilità in materia di salute e sicurezza, ferma restando la possibilità per il somministratore di adempiere, in tutto o in parte, agli obblighi di informazione e formazione, purché adeguati al contesto operativo.

Analogo divieto di deroga si applica alle disposizioni in materia di mansioni e alla parità di trattamento economico e normativo, comprese le previsioni sul regime retributivo e risarcitorio, alle norme sul potere disciplinare, ai diritti sindacali e agli obblighi informativi connessi, oltre che alle disposizioni previdenziali.

Alle stesse conclusioni si giunge per quanto riguarda l’obbligo, a carico dell’utilizzatore, di corrispondere il trattamento economico e contributivo in caso di inadempimento del somministratore, trattandosi di norma di tutela a favore del lavoratore.

In ogni caso su quest’ultimo punto è opportuno ricordare che le Agenzie sono soggette all’obbligo di disporre, a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti Previdenziali:

Tale obbligo costituisce una garanzia non solo per i lavoratori, ma anche per le imprese utilizzatrici che vogliono avvalersi della somministrazione.

OBBLIGHI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.

In merito alla tutela della salute e sicurezza del lavoratore l'attuale normativa stabilisce, in capo al somministratore, l'obbligo di informare il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva in generale, nonché di formare e addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa che debbono svolgere; è rimessa all'autonomia delle parti la possibilità di trasferire tali obblighi in capo all'utilizzatore mediante il contratto di somministrazione.

In capo all'utilizzatore grava un obbligo di informazione specifica nel caso di mansioni che richiedono una sorveglianza medica speciale e l'osservanza nei riguardi del lavoratore somministrato di tutti gli obblighi di prevenzione protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti, oltre che la responsabilità per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Va ricordata l'opportunità per l'utilizzatore, qualora non lo abbia fatto, di integrare il proprio documento di valutazione dei rischi in funzione dell'utilizzo della somministrazione, prevedendo, ove ritenuto necessario, le misure e le procedure da adottare per l'inserimento in sicurezza in azienda dei lavoratori somministrati.

Per le aziende utilizzatrici è inoltre consigliata la copertura assicurativa dei lavoratori somministrati ai fini della responsabilità civile verso terzi e prestatori d'opera (RCT/RCO), normalmente realizzata attraverso estensione della polizza già in essere per i lavoratori assunti direttamente.

PATTO DI PROVA

Come già evidenziato, la disciplina del contratto di somministrazione è regolata dal D.Lgs. 81/2015 e, per quanto non espressamente previsto, si applicano le norme generali in materia di contratti di lavoro, ivi compresa la disciplina del patto di prova di cui all'art. 2096 c.c. e le relative previsioni della contrattazione collettiva.

Nel contratto di somministrazione, l'Agenzia per il Lavoro e l'impresa utilizzatrice dispongono di un margine di autonomia contrattuale, derivante dalla natura commerciale del rapporto che le lega. Ciò consente alle parti di introdurre clausole specifiche, anche in deroga all'ordinaria disciplina del diritto del lavoro, purché tali pattuizioni siano coerenti con la tipologia contrattuale e, in ogni caso, conformi alla normativa vigente.

In questo senso, dunque, è perfettamente lecita la previsione di un periodo di prova per i lavoratori somministrati al fine di permettere all'utilizzatore di valutarne le capacità lavorative e quindi l'idoneità alla prestazione di lavoro richiesta: al termine di tale periodo, la cui durata è disciplinata dal CCNL per la Categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro, l'utilizzatore può valutare se dare corso all'intero rapporto contrattualmente stabilito o se avvalersi della facoltà di esercitare, mediante l'Agenzia, il diritto al recesso per mancato superamento della prova.

La durata massima del periodo di prova è determinata dal CCNL per la Categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro, in relazione al livello di inquadramento, alla tipologia contrattuale (a tempo determinato o indeterminato) ed alla durata della missione. Le recenti modifiche in materia di contratti a termine (artt. 19 e ss., D.Lgs. 81/2015, come modificati dal D.L. 48/2023, conv. in L. 85/2023) confermano la possibilità di inserire un patto di prova anche nei rapporti a termine, inclusi quelli in somministrazione, secondo criteri — proporzionalità alla durata del rapporto e divieto di reiterazione per le stesse mansioni — già previsti, sin dall'origine, dal CCNL di settore.

Durante il periodo di prova ciascuna parte può recedere liberamente dal rapporto, senza obbligo di preavviso né di indennità, fermo restando che il recesso deve essere comunicato per il tramite dell'Agenzia, in quanto datore di lavoro formale. In caso di superamento del periodo di prova, il rapporto prosegue fino alla scadenza prevista dal contratto di lavoro o a tempo indeterminato, secondo la tipologia pattuita.

DIVIETI DI UTILIZZO DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La legge stabilisce il divieto di ricorrere alla somministrazione nei seguenti casi:

- a) per sostituire lavoratori in sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.
- c) Il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Tale divieto viene ampliato rispetto alla previgente disposizione contenuta nell'art. 20, co. 5, del D.Lgs. 276/2003, applicandosi ora ai datori di lavoro in generale, anziché alle sole imprese.

Nonostante la riformulazione del divieto di cui alla lettera b), si ritiene che l'art. 8 della Legge 14 settembre 2011, n. 148, possa continuare a costituire fondamento giuridico per l'utilizzo dell'istituto in esame, in presenza delle condizioni ivi previste, finalizzate al perseguimento di obiettivi tassativamente individuati dal legislatore (quali, a titolo esemplificativo, l'incremento della competitività e la gestione di situazioni di crisi aziendale), nel rispetto delle norme di rango costituzionale, nonché degli obblighi derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea e dagli accordi internazionali in materia di lavoro. In tale contesto, l'accordo di prossimità appare idoneo a consentire, in via legittima, l'adattamento di talune disposizioni di legge e di contratto collettivo, superando rigidità tuttora presenti nella disciplina dei contratti a termine, anche se stipulati nell'ambito di rapporti di somministrazione.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il peso attribuito in Europa al c.d. lavoro tramite Agenzia si confermava anche nel nuovo "Testo organico delle tipologie contrattuali" del 2015, in cui contratto a termine e somministrazione a termine confluivano, mantenendo però ferme le rispettive caratteristiche, seppur con alcuni correttivi che di fatto producevano una quasi completa liberalizzazione del lavoro tramite Agenzia, avvantaggiandola ulteriormente rispetto ad altre forme contrattuali.

Va evidenziato che il D.Lgs. 81/2015 confermava quanto si era in precedenza sperimentato con il c.d. Decreto Poletti (D.L. 34/2014, convertito in Legge 78/2014), ovvero l'eliminazione dell'obbligo di indicare le ragioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" giustificatrici dell'apposizione del termine al contratto di lavoro.

A seguito degli interventi legislativi intercorsi nei successivi 10 anni lo scenario è più volte mutato; l'assetto ad oggi in vigore non prevede la necessità di indicazione di causale nei primi 12 mesi di rapporto, continuativi o frazionati, con calcolo temporale riferito alla medesima impresa utilizzatrice e a contratti, proroghe e rinnovi stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 in avanti.

Il contratto può comunque essere prolungato eccedendo tale limite, ma non oltre 24 mesi, in presenza di una delle seguenti condizioni, che vanno riferite esclusivamente all'utilizzatore:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali);
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), entro il 31 dicembre 2026, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

Va peraltro evidenziato che, sul punto, la disciplina applicabile ai rapporti a termine in somministrazione si differenzia da quella del contratto a tempo determinato; la Legge 203/2024, infatti, ha stabilito la non applicazione delle causali, anche oltre i primi 12 mesi di rapporto, in caso di impiego in somministrazione di soggetti che godono da almeno 6 mesi di trattamento di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del Regolamento UE 651/2014 (tra cui: giovani dai 15 ai 24 anni; persone che hanno compiuto 50 anni di età; persone che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale; persone che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; donne nei settori in cui il genere femminile è sotto-rappresentato a livello occupazionale rispetto agli uomini). Giova rammentare, inoltre, che per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore non è previsto alcun obbligo di indicazione della causale ai fini dell'invio in missione a termine.

Rispetto al limite temporale di utilizzo con una successione di contratti, la formulazione dell'art. 19, co. 2, del D.Lgs. 81/2015 stabilisce che un'azienda, in riferimento ad un lavoratore, possa ricorrere ad uno o più contratti a tempo determinato e/o missioni in somministrazione a tempo determinato per un massimo di 24 mesi per lo svolgimento di mansioni, anche diverse, rientranti nel medesimo livello e nella medesima categoria legale.

Sul punto, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 29577 del 7 novembre 2025, ha offerto una puntuale ricostruzione del quadro normativo, chiarendo l'ambito applicativo del limite dei 24 mesi.

In tema di causalità e di limite temporale di utilizzo con una successione di contratti, è opportuno ricordare che sono esenti da tali dinamiche i contratti, le proroghe e le riassunzioni legate allo svolgimento di attività stagionali, sia quelle definite dall'ancora vigente D.P.R. 1525/1963, sia quelle individuate dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale e aziendale).

Considerando il quadro nel suo complesso, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore continua a preservare caratteristiche di superiore flessibilità e di più ampie tutele rispetto al contratto a tempo determinato diretto.

Oltre alla deroga sull'obbligo di indicazione della causale oltre i 12 mesi in presenza di soggetti svantaggiati, alla somministrazione a tempo determinato non si applicano le disposizioni relative all'intervallo temporale obbligatorio tra contratti (*c.d. stop & go*), al limite quantitativo legale dei contratti a termine e al diritto di precedenza nelle assunzioni.

A tali elementi di flessibilità si affiancano ulteriori garanzie specifiche per il lavoratore: il principio di parità di trattamento economico e normativo con i dipendenti dell'impresa utilizzatrice (art. 35, D.Lgs. 81/2015), l'accesso a percorsi di formazione professionale finanziati da Forma.Temp, la fruizione di prestazioni di welfare integrativo e di sostegni economici erogati dagli enti bilaterali di settore (Ebitemp), nonché coperture assicurative aggiuntive e misure di sostegno al reddito, assenti nel rapporto a termine instaurato direttamente dall'impresa utilizzatrice.

PROROGA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

La legge non disciplina in maniera esplicita i casi di proroga del contratto commerciale di somministrazione.

Tale disciplina può tuttavia ricavarsi in maniera indiretta dalla norma che regola la proroga del contratto di lavoro subordinato che l'Agenzia sottoscrive con il lavoratore coinvolto nella somministrazione.

Nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato nell'ambito della somministrazione a termine, il D.Lgs. 81/2015 prevede che il termine inizialmente posto al contratto può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, secondo quanto disposto dal contratto collettivo applicato dal somministratore (il CCNL di settore stabilisce, in proposito, che un contratto può essere prorogato sino ad un massimo di 6 volte, elevabili ad 8 in alcuni casi espressamente elencati).

La proroga è quindi sottratta alle limitazioni previste per il contratto a tempo determinato (4 proroghe in totale, indipendentemente dal numero di rinnovi – vale a dire del numero di contratti – attivati con un lavoratore).

SUCCESSIONE DI CONTRATTI E OBBLIGO DI INTERVALLO (C.D. STOP AND GO)

In merito al tempo determinato va ricordato che non è consentita la stipula di un nuovo contratto a termine prima che sia passato un certo periodo dopo la scadenza del precedente, a pena di conversione a tempo indeterminato del rapporto.

Tale intervallo minimo è fissato in 10 giorni se il contratto precedente ha avuto una durata non superiore a 6 mesi, oppure 20 giorni qualora il contratto precedente abbia avuto una durata superiore.

Tale vincolo non è applicabile al contratto di somministrazione; infatti l'art. 34, co. 2, del D.Lgs. 81/2015 contiene l'espressa indicazione degli articoli che disciplinano il contratto a termine e che non si applicano alla somministrazione e tra questi c'è anche quello sul c.d. "stop & go".

La mancata previsione di una regola analoga per il contratto di somministrazione non è una dimenticanza del legislatore ma, piuttosto, appare una scelta coerente con il diverso approccio che ha l'ordinamento comunitario verso il lavoro a tempo determinato e verso il lavoro tramite Agenzia.

LIMITI QUANTITATIVI

In assenza di specifiche disposizioni della contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale), l'utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte del singolo utilizzatore è soggetto a un limite pari al 30% del numero di dipendenti a tempo indeterminato in forza presso lo stesso utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Tale percentuale include anche i lavoratori assunti direttamente dall'azienda con contratto a tempo determinato, i quali, in ogni caso, non possono superare il limite del 20% rispetto al personale a tempo indeterminato (art. 23, co. 1, D.Lgs. 81/2015).

Per la somministrazione a tempo indeterminato, il limite è fissato al 20%, calcolato con le stesse modalità e suscettibile di modifica da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale.

Va comunque considerato che la somministrazione (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato) è esentata dai suddetti limiti in caso di impiego di soggetti che godono da almeno 6 mesi di trattamento di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del Regolamento UE 651/2014, oltre che nei medesimi casi previsti in caso di ricorso al contratto a tempo determinato (nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi; da imprese start-up innovative, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto per le società già costituite; per lo svolgimento delle attività stagionali; per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; per sostituzione di lavoratori assenti).

Giova rammentare, inoltre, che per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore non è previsto alcun obbligo di indicazione della causale ai fini dell'invio in missione a termine.

CONFRONTO CONTRATTO A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Contratto a termine e somministrazione a tempo determinato condividono alcune regole di base, ma presentano differenze rilevanti su diversi aspetti. La tabella seguente mette a confronto i due istituti, voce per voce, per evidenziare in modo immediato vantaggi, deroghe e peculiarità di ciascuna tipologia.

Contratto a tempo determinato	Somministrazione di lavoro a tempo determinato
CAUSALE	
Dopo i primi 12 mesi continuativi o frazionati.	Dopo i primi 12 mesi continuativi o frazionati. Non obbligatoria in caso di impiego di soggetti svantaggiati o assunti a tempo indeterminato dal somministratore.
LIMITI QUANTITATIVI LEGALI	
<p>Il numero complessivo di rapporti a termine non può eccedere il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è possibile stipulare un solo contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p>I CCNL possono stabilire un diverso limite quantitativo.</p> <p>Non si applicano i limiti percentuali nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • avvio di nuove attività per i periodi definiti dalla contrattazione collettiva; • da imprese start up innovative, per 4 anni dalla costituzione della società, ovvero per i minori periodi previsti per le società già costituite; • stagionalità, come definita dall'art. 21, co. 2, del D.Lgs. 81/2015; • sostituzione di personale; • assunzione di persone iscritte alle liste di mobilità; • assunzione di persone che hanno compiuto 50 anni; • per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. 	<p>Fermo restando il limite legale del 20% dei contratti a tempo determinato c.d. "diretti" dell'utilizzatore, e salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine o in somministrazione a tempo determinato non potrà superare complessivamente il limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.</p> <p>Oltre ai medesimi casi di non applicazione dei limiti percentuali previsti per il contratto a tempo determinato, la somministrazione prevede ulteriori ipotesi di esclusione, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; • giovani dai 15 ai 24 anni; • persone che hanno compiuto 50 anni di età; • adulti che vivono da soli con una o più persone a carico; • persone che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale o che non hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; • disoccupati percettori di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi; • persone che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; • donne occupate in settori economici dove il tasso di disparità uomo donna supera almeno del 25% il tasso medio di disparità uomo-donna in tutti i settori economici.

PROROGHE	
4 in totale	6/8 per ogni contratto
Il numero di proroghe stabilite dalla legge si riferisce alla totalità dei rapporti a termine attivabili con un lavoratore.	Le proroghe sono disciplinate dal CCNL delle Agenzie per il Lavoro.
DIRITTO DI PRECEDENZA	
Sì	No
<p>Il lavoratore, dopo 6 mesi a tempo determinato, continuativi o frazionati, acquisisce il diritto di precedenza su eventuali assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei 12 mesi successivi alla cessazione, con riferimento alle mansioni già espletate durante i rapporti a termine.</p> <p>Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare espressamente il lavoratore dell'esistenza di questo diritto, riportandolo nel contratto di assunzione. Il lavoratore potrà esercitare tale diritto entro sei mesi dalla cessazione del rapporto a termine.</p> <p>L'eventuale congedo di maternità intervenuto nel corso del rapporto è utile alla maturazione del diritto, diritto che è esteso anche alle assunzioni a termine.</p> <p>Nel caso di lavoratori stagionali, il diritto di precedenza vale per le stagioni successive, a prescindere dalla durata del rapporto e il lavoratore deve esercitarlo in forma scritta entro tre mesi dalla sua cessazione.</p> <p>N.B.: si ritiene utile ricordare che la violazione del diritto di precedenza, determina, oltre al possibile risarcimento del danno al lavoratore, la possibile esclusione dagli incentivi.</p>	Questo diritto non matura nella somministrazione a termine.

STOP AND GO	
Sì	No
Permane l'obbligo di rispettare un intervallo di 10/20 giorni tra un contratto a termine e l'altro; l'intervallo non è obbligatorio in caso di attività stagionali o in altri eventualmente individuati dai contratti collettivi (anche aziendali).	Non si applica tra una somministrazione e l'altra.
COMPUTABILE IN ORGANICO	
Sì	Sì
I lavoratori a tempo determinato sono sempre computati nell'organico in relazione ad obblighi di legge o contrattuali (ad esempio ai fini delle assunzioni obbligatorie).	I lavoratori somministrati non vengono mai computati nell'organico dell'utilizzatore, salvo che ai fini della normativa sulla sicurezza. I lavoratori disabili somministrati per almeno 12 mesi sono conteggiati nella quota di riserva dell'utilizzatore.
FLESSIBILITÀ FUNZIONALE	
Gestibile mediante l'orario multi periodale o, in caso di part time, mediante clausole elastiche.	Oltre alle ipotesi utilizzabili dai datori di lavoro in tema di orario (ad es. l'orario multi periodale, o nel part time le clausole elastiche), il CCNL di settore prevede, per diversi settori, una particolare formula oraria: il Monte Orario Garantito in grado di aumentare sensibilmente la flessibilità funzionale adottando dinamiche gestionali simili a quelle del lavoro a chiamata.
TERMINI DI IMPUGNAZIONE	
Entro 180 giorni dalla scadenza del contratto.	Entro 60 giorni dalla cessazione della missione.

Il raffronto evidenzia come la somministrazione a tempo determinato, pur condividendo alcuni vincoli con il contratto a termine diretto, offra margini di utilizzo più ampi e strumenti di flessibilità gestionale aggiuntivi, uniti a tutele e prestazioni integrative che la rendono una soluzione contrattuale particolarmente versatile per le imprese.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Dal 2015 le imprese hanno la possibilità di computare, all'interno della quota di riserva prevista dalla normativa sul collocamento mirato, anche i lavoratori disabili assunti con contratto di somministrazione, a condizione che la missione abbia una durata non inferiore a 12 mesi.

Se, quindi, come regola generale i lavoratori somministrati non si computano nell'organico dell'utilizzatore (salvo per gli obblighi in materia di salute e sicurezza), in questa ipotesi la somministrazione assume un valore particolare: consente all'azienda di adempiere a un obbligo normativo complesso e, al tempo stesso, favorisce l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

La disciplina del D.Lgs. 81/2015 contempla, come anticipato, due forme di somministrazione: una a tempo determinato ed una a tempo indeterminato.

Questa seconda forma contrattuale era stata abrogata dalla Legge 247/2007 (attuativa del c.d. Protocollo sul Welfare) ed è stata poi reintrodotta con la Legge 191/2009 (Finanziaria 2010), con dei correttivi che ne hanno ampliato lo spazio di utilizzo; tale spazio è cresciuto ancora quando, dopo l'approvazione della Riforma Fornero, la Legge 134/2012 (di conversione del D.L. 83/2012) ha previsto un meccanismo di particolare favore per il caso di abbinamento tra la somministrazione a tempo indeterminato e l'assunzione di apprendisti.

Come abbiamo già avuto modo di accennare, l'evoluzione più significativa sul versante dell'occupazione stabile è sicuramente costituita dalle novità introdotte dal D.Lgs. 81/2015, e tutt'ora in vigore, in merito al regime normativo della somministrazione a tempo indeterminato.

DIFFERENZE CON LA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

Anche la somministrazione a tempo indeterminato, come quella a termine, si compone di due contratti: un contratto commerciale di somministrazione e un contratto di lavoro subordinato.

La differenza principale rispetto alla forma a termine risiede nella durata del contratto commerciale, che è privo di scadenza; sulla base di questo elemento, la somministrazione – pur restando regolata dalle ordinarie norme generali – è soggetta ad alcune disposizioni specifiche, che la differenziano dalla forma a termine; prima tra tutte quella secondo cui, come ogni contratto privo di durata determinata, è recedibile nel mero rispetto delle clausole concordate tra le parti.

Come già evidenziato, può essere utilizzata per lo svolgimento di qualsiasi attività o mansione, essendo l'unico limite previsto dalla legge un tetto quantitativo pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Tale limite è derogabile dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, e non si applica in presenza di lavoratori che percepiscono da almeno 6 mesi trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali, nonché di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del Regolamento UE 651/2014.

A tutti gli effetti, la somministrazione a tempo indeterminato rappresenta lo strumento che, nel mercato del lavoro di oggi e di domani, più di ogni altro può interpretare e tradurre le esigenze di una gestione moderna ed efficace delle risorse umane, garantendo al contempo ai lavoratori reddito, formazione, continuità occupazionale ed eventuale ricollocazione, sia durante le missioni sia nei periodi di disponibilità. Grazie alla combinazione di flessibilità e tutele integrate, essa si configura inoltre come leva strategica per governare le transizioni al lavoro (dalla formazione all'occupazione, dall'inattività all'impiego) e nel lavoro (da un'azienda a un'altra, da un ruolo a un altro), accompagnando percorsi professionali adattabili alle trasformazioni organizzative e produttive.

In questa prospettiva, la somministrazione a tempo indeterminato non è solo un contratto di lavoro, ma un vero e proprio strumento di politica attiva, capace di coniugare flessibilità e sicurezza e di presidiare l'intero ciclo delle transizioni professionali, trasformando il cambiamento in opportunità sia per le imprese che per le persone.

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO E APPRENDISTATO

Già il Testo Unico sull'apprendistato (D.Lgs. 167/2011, abrogato anch'esso dal D.Lgs. 81/2015, nel quale è di conseguenza confluita la nuova disciplina dell'istituto) aveva riconosciuto alle Agenzie la possibilità di assumere apprendisti da impiegare per l'esecuzione di missioni di lavoro somministrato in tutti i settori produttivi.

Grazie a tale disposizione la somministrazione a tempo indeterminato si è rivelata una forma di lavoro flessibile molto utilizzata, in quanto decisamente attrattiva per le aziende senza ridurre le tutele per i lavoratori: non si applicano i limiti di della somministrazione a termine, si seguono le indicazioni del contratto collettivo nazionale dell'utilizzatore per quanto riguarda la durata del periodo di apprendistato e, nel contempo, il lavoratore gode di tutte le tutele tipiche del lavoro subordinato e segue il percorso formativo e di crescita professionale previsto dal suo piano formativo individuale.

Tale opportunità, nelle sue tre diverse declinazioni (non solo quindi l'apprendistato professionalizzante ma anche l'apprendistato duale, quello di I livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di III livello di alta formazione e di ricerca), si conferma quale strumento di flessibilità evoluta che coniuga i vantaggi della somministrazione con quelli dell'apprendistato, grazie al quale le imprese possono concentrarsi esclusivamente sulla crescita dell'apprendista delegando all'Agenzia la gestione degli oneri burocratici ed amministrativi tipici dell'istituto, ottenendo la predisposizione di un piano formativo "su misura", che preveda un percorso immediatamente funzionale alle esigenze aziendali e godendo, non da ultimo, di una consistente riduzione del costo del lavoro.

In particolare la crescente diffusione dell'apprendistato duale tramite Agenzia ha aperto una nuova stagione di sinergie tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro, favorendo un dialogo più fluido e costruttivo tra imprese ed istituzioni formative secondarie e terziarie e mettendo a disposizione di studentesse e studenti percorsi professionalizzanti di qualità, in grado di favorire un ingresso più consapevole, oltre che ben regolamentato, nel mercato del lavoro.

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO E CONTRATTO DI LAVORO

Il lavoratore viene assunto dall'Agenzia a tempo indeterminato e inviato in missione presso l'utilizzatore, acquisendo il diritto a percepire un'indennità di disponibilità per il periodo in cui rimane in attesa di assegnazione; tale indennità viene corrisposta in tutte le ipotesi in cui egli non svolga la prestazione, indipendentemente dal fatto che l'inattività sia dovuta ad una cessazione anticipata dell'assegnazione o consegua all'esaurimento della durata inizialmente convenuta della missione.

La misura dell'indennità di disponibilità viene individuata dal CCNL di settore (già 800,00 euro mensili lordi, ora aumentati a 1.000,00 euro mensili lordi con il nuovo CCNL della categoria per le Agenzie di somministrazione di lavoro sottoscritto il 21 luglio 2025) ed è incrementata nel suo ammontare nell'ipotesi in cui il lavoratore, privo di missione, venga inserito in un percorso regolato dal medesimo CCNL e finalizzato a favorire la sua ricollocazione (i precedenti 1.000,00 euro mensili lordi sono stati elevati a 1.150,00 euro mensili lordi in sede di rinnovo).

L'indennità di disponibilità ha natura obbligatoria. Infatti, così come confermato nella sentenza del Consiglio di Stato n. 7853 del 7 ottobre 2025, l'indennità di disponibilità costituisce un elemento obbligatorio e indefettibile del trattamento economico dei lavoratori assunti dall'Agenzia con contratto di somministrazione a tempo indeterminato durante i periodi di non assegnazione in missione.

La pronuncia ha chiarito che tale indennità ha natura legale e non meramente contrattuale, in quanto discende direttamente dall'art. 34 del D.Lgs. 81/2015, che la prevede come componente essenziale della retribuzione nei periodi di attesa di missione.

Ne consegue che il somministratore non può escluderne l'erogazione, né attraverso regolamenti interni né mediante la mancata applicazione del CCNL di settore. La contrattazione collettiva può intervenire esclusivamente sulla quantificazione, ma non sull'esistenza dell'obbligo.

UNA RIFLESSIONE RISPETTO ALL'APPALTO

In conclusione, la somministrazione a tempo indeterminato consente all'utilizzatore di beneficiare delle prestazioni di lavoratori coordinati e diretti esattamente come se fossero suoi dipendenti, anche se il rapporto di lavoro è formalmente instaurato con l'agenzia.

Vantaggio proprio ed esclusivo della somministrazione, coniugato ad un elevato grado di flessibilità in termini di gestione del personale, a differenza di quanto avviene, ad esempio, nell'appalto; nell'ambito di quest'ultimo, infatti, dev'essere l'appaltatore (e non l'appaltante) ad esercitare il potere direttivo e di controllo sui lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio, oltre che a farsi carico dell'organizzazione dei mezzi necessari.

Diversamente l'appalto sarebbe irregolare in quanto configurabile come somministrazione illecita di manodopera, con l'ulteriore rischio di ricadere nella fattispecie della somministrazione fraudolenta.

In tal caso le ricadute per il committente, considerabile utilizzatore di somministrazione illecita, sarebbero di natura sia civile, penale e fiscale:

- possibile riconoscimento a favore dei lavoratori impiegati nell'appalto di un rapporto a tempo indeterminato alle dipendenze del committente/utilizzatore, con diritto al versamento delle eventuali differenze retributive e contributive;
- pena pecuniaria di 72,00 euro al giorno per lavoratore coinvolto, con un minimo di 5.000,00 e un massimo di 60.000,00 euro ed ulteriori inasprimenti del sistema sanzionatorio (sia in termini di aumento degli importi che in termini di rischio di adozione di pene detentive) in caso di recidiva, di presenza di minori e di frodolenza;

- in caso di appalto non genuino, il relativo contratto è nullo e, pertanto, vi è il rischio reato di dichiarazione fraudolenta e di ripresa fiscale sull'IVA con annessi sanzioni fiscali.

La tabella che segue sintetizza le principali differenze operative tra appalto e somministrazione di lavoro, mettendo in evidenza le ricadute organizzative, gestionali ed economiche delle due forme contrattuali. Come anticipato, si tratta di due istituti giuridici ben distinti, che purtroppo ancora oggi vengono talvolta considerati sinonimi o assimilabili, generando equivoci interpretativi e, nei casi peggiori, irregolarità nella gestione dei rapporti di lavoro.

Appalto	Somministrazione di lavoro
SELEZIONE DEL PERSONALE	
L'appaltante non ha alcun potere in merito alla scelta del personale inviato per l'esecuzione dell'appalto.	L'utilizzatore sceglie il personale che verrà inviato in missione sulla base dei profili selezionati dall'Agenzia.
POTERE ORGANIZZATIVO, DIRETTIVO E DI CONTROLLO	
Spetta all'appaltatore; l'appaltante non può in alcun modo partecipare della direzione, del controllo e della gestione del personale inviato per l'esecuzione dell'appalto.	Il potere di direzione, organizzazione e controllo nei confronti del personale in somministrazione viene esercitato dall'utilizzatore, esattamente come se si trattasse di suoi dipendenti diretti.
COSTI	
Ai costi di transazione (ricerca e selezione, gestione rapporti di lavoro, ...) si sostituiscono ulteriori costi, riconducibili alla fase di coordinamento dell'attività (risultano rilevanti quelli determinati dall'elevato livello di burocratizzazione, dagli adempimenti in materia di rischi da interferenza per la salute e sicurezza e dalla responsabilità solidale).	Con la somministrazione si eliminano sia i costi di transazione (i lavoratori sono dipendenti dell'Agenzia), sia i costi di coordinamento (l'utilizzatore conserva il potere direttivo e di controllo).

RESPONSABILITÀ SOLIDALE

- Responsabilità per crediti retributivi e previdenziali (il committente risponde in solido nei confronti dei lavoratori dell'appaltatore e del subappaltatore senza limiti quantitativi ed entro il termine di 2 anni dalla fine dell'appalto per trattamenti retributivi – TFR incluso – contributi previdenziali, premi assicurativi ed eventuali interessi moratori).
- Responsabilità sui luoghi di lavoro (il committente risponde in solido nei confronti dei lavoratori dell'appaltatore o del subappaltatore in caso di infortunio sul lavoro; in tema di salute e sicurezza sussiste anche l'obbligo in capo al committente di verificare l'idoneità professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi di cui si avvale ed è obbligatoria la redazione del DUVRI – documento unico di valutazione dei rischi da interferenza).

In caso di inadempimento dell'Agenzia, l'utilizzatore è tenuto al pagamento delle retribuzioni e al versamento dei relativi contributi ai lavoratori inviati in missione; tuttavia le Agenzie sono obbligate per legge a depositare ogni anno presso il Ministero del Lavoro, a garanzia di tali crediti, una fideiussione di importo pari al 5% del fatturato dell'anno precedente.

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEL LAVORATORE SOMMINISTRATO

La disciplina del rapporto di lavoro in somministrazione si fonda su uno schema trilaterale che distribuisce poteri e responsabilità tra Agenzia, utilizzatore e lavoratore. Tale particolarità strutturale non implica, tuttavia, un arretramento delle tutele: al contrario, il legislatore ha previsto il principio di parità di trattamento come garanzia centrale. Esso assicura che il lavoratore somministrato percepisca condizioni economiche e normative equivalenti a quelle riconosciute ai dipendenti dell'utilizzatore inquadrati nello stesso livello e adibiti alle medesime mansioni, evitando che la somministrazione diventi uno strumento di dumping salariale o normativo. Per tutta la durata della missione, il somministrato ha quindi diritto a un trattamento complessivamente non inferiore a quello spettante ai lavoratori comparabili dell'impresa utilizzatrice.

L'assenza di dumping e la piena equiparazione di tutele rappresentano così il fondamento che legittima la somministrazione di lavoro sia sul piano giuridico sia su quello sociale, consentendo di coniugare esigenze di flessibilità organizzativa delle imprese con la salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

ESERCIZIO DEL POTERE DIRETTIVO

La scissione tra datore formale e utilizzatore comporta una modulazione del potere direttivo: l'organizzazione quotidiana della prestazione è in capo all'utilizzatore, entro i limiti fissati dal contratto e dalla legge.

Il contratto di somministrazione determina una particolare modulazione delle obbligazioni connesse al rapporto di lavoro che intercorre tra l'Agenzia e il lavoratore; alcune di queste subiscono particolari adattamenti, che trovano fondamento nella scissione tra titolarità giuridica del rapporto ed effettiva utilizzazione della prestazione: così, rispetto allo schema tipico del lavoro subordinato, il potere direttivo e quello di controllo sono soggetti ad una disciplina speciale, che tiene conto della necessità di includere nel loro esercizio non solo il datore di lavoro formale, ma anche il soggetto utilizzatore (nell'interesse del quale i lavoratori svolgono la propria attività per tutta la durata della missione).

ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

Una particolare regolamentazione è prevista per il potere disciplinare che, pur restando formalmente incardinato in capo all'Agenzia, di fatto presuppone un'indispensabile attività propulsiva dell'utilizzatore.

Infatti l'esercizio del potere disciplinare è riservato all'Agenzia, ma spetta all'utilizzatore il compito di comunicare al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione; inoltre, in coerenza con il principio di parità di trattamento economico e normativo con dipendenti diretti, ai lavoratori in somministrazione si applica l'impianto disciplinare delineato dal CCNL applicato dall'utilizzatore.

COMPUTO DEI LAVORATORI

I lavoratori somministrati non entrano a far parte dell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e sicurezza nei luoghi lavoro.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Il Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgs. 81/2008) conferma la disciplina e gli obblighi previsti dalla precedente normativa, in perfetta armonia con il D.Lgs. 81/2015, oltre che con le direttive comunitarie.

I lavoratori somministrati:

- sono equiparati ai dipendenti diretti dell'impresa utilizzatrice relativamente agli obblighi in materia di informazione, formazione, addestramento, utilizzo dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuale), sorveglianza sanitaria, prevenzione e protezione;
- sono computati in capo all'azienda utilizzatrice ai fini dell'applicazione della normativa medesima: a questo riguardo, il calcolo va effettuato in proporzione alle ore lavorate nel semestre (art. 4, co. 2, del D.Lgs. 81/2008).

L'utilizzatore deve quindi osservare nei confronti dei lavoratori in somministrazione tutti gli obblighi previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è posta in capo a lui la responsabilità per l'eventuale violazione di tali obblighi, siano essi individuati dalla legge o dai contratti collettivi.

MONTE ORE GARANTITO

Il CCNL di settore prevede uno strumento di gestione dell'orario di lavoro ormai consolidato ma tuttora distintivo: il MOG (Monte Ore Garantito).

Si tratta di un regime orario introdotto già nei precedenti rinnovi contrattuali e pensato per offrire alle imprese un'elevata flessibilità organizzativa, consentendo all'utilizzatore di richiedere le prestazioni del lavoratore somministrato solo quando sono effettivamente necessarie.

Il lavoratore, al momento dell'assunzione, concorda con l'utilizzatore e con l'Agenzia una fascia oraria di disponibilità, ampia 8 ore: sulla base di tale intesa, l'utilizzatore ha il diritto di decidere se chiamare o meno il lavoratore, in funzione delle proprie esigenze organizzative, nel rispetto della fascia e dando un preavviso di almeno 24 ore.

Il lavoratore è obbligato a rispondere alla chiamata, se questa ricade nella fascia concordata, e può essere sanzionato sul piano disciplinare per l'eventuale assenza ingiustificata (oltre a perdere il diritto alla retribuzione minima per le ore di assenza); se invece l'utilizzatore chiede la prestazione fuori dalla fascia minima garantita il lavoratore non ha obbligo (ma ne ha comunque facoltà) di svolgere l'attività.

Il lavoratore ha diritto ad un compenso minimo garantito pari al 35% della retribuzione spettante ai lavoratori a tempo pieno impiegati con medesima qualifica e livello presso l'utilizzatore.

Con questa quota minima viene coperta l'attività lavorativa corrispondente a circa un terzo dell'orario di lavoro a tempo pieno: se il dipendente supera questo monte ore ha diritto di vedersi retribuito il lavoro svolto secondo l'ordinaria retribuzione oraria, senza maggiorazioni, fino al raggiungimento del normale orario di lavoro a tempo pieno.

Le eventuali ore ulteriormente eccedenti rappresentano lavoro straordinario e sono soggette alle maggiorazioni previste dal CCNL applicato dall'utilizzatore.

Il MOG è attivabile solo in caso di contratto di somministrazione a termine di durata non inferiore a 4 mesi e solo per utilizzatori operanti in determinati settori, identificati tramite codice Ateco (principalmente si fa riferimento a turismo e ristorazione, grande distribuzione, logistica, servizi alla persona).

PROCEDURA DI RICOLLOCAZIONE

Un paragrafo specifico va destinato alla profonda revisione ad opera del recentissimo rinnovo del CCNL di settore alla particolare procedura di ricollocazione dei lavoratori a tempo indeterminato privi di missione, attivabile da parte dell'Agenzia già dal giorno successivo a quello di conclusione dell'ultima missione svolta, con una durata standard di 180 giorni che potrà essere aumentata in alcune specifiche situazioni (ulteriori 30 giorni in caso di disabilità, ulteriori 60 giorni in caso di lavoratore infortunato, fino ad un anno di età del bambino in caso di lavoratrici in gravidanza).

Come sempre la centralità dello strumento è rappresentata dai percorsi di formazione utili per l'up-skilling o il re-skilling della persona, finalizzati a facilitarne il reinserimento, ad ulteriore testimonianza del vasto mosaico di tutele, a più livelli, di cui beneficiano i lavoratori in somministrazione.

Altra novità di rilievo è rappresentata dall'introduzione della Procedura di Ricollocazione Plurima (PRP), dedicata alle situazioni di crisi che possono investire un numero importante di lavoratori, anche di più Agenzie; la procedura, della durata di 210 giorni, sarà attivabile a fronte della disdetta da parte dell'utilizzatore di almeno 30 lavoratori nell'arco di un mese (o almeno 20 su iniziativa di una singola Agenzia); durante il suo iter, che prevede la partecipazione attiva delle organizzazioni sindacali, potranno essere concordate, con il coinvolgimento di altri soggetti istituzionali, anche altre misure finalizzate ad aumentare le chance di ricollocazione (politiche attive, incentivi, accesso semplificato al sostegno Ebitemp alla mobilità territoriale).

Come accennato in precedenza, durante il periodo di collocazione in procedura viene riconosciuta ai lavoratori interessati l'apposita indennità di importo pari a 1.150,00 euro lordi al mese.

D'altro canto, a fronte delle maggiori tutele, anche reddituali, il CCNL di settore prevede un vero e proprio codice di condotta che il lavoratore a tempo indeterminato in disponibilità deve rispettare secondo i principi di diligenza, a partire dalla garanzia di reperibilità durante l'orario contrattualmente previsto.

WELFARE

Fin dagli esordi del lavoro temporaneo in Italia, le parti datoriali e sindacali hanno dimostrato una notevole lungimiranza, puntando sul ruolo strategico della bilateralità. Nel 1998 è così nato Ebitemp, l'ente bilaterale di settore, seguito nel 2000 da Forma. Temp, il fondo per la formazione e il sostegno al reddito.

Nel tempo, entrambi hanno progressivamente ampliato il ventaglio di prestazioni messe a disposizione di candidati e lavoratori, costruendo un sistema di tutele unico nel panorama nazionale. L'offerta spazia dalla copertura sanitaria – con piani sempre più evoluti – a prestiti a condizioni particolarmente vantaggiose, dal sostegno alla genitorialità a prestazioni integrative in caso di disoccupazione, infortunio o maternità, fino ad arrivare a misure dedicate ai rifugiati.

Per quanto riguarda la formazione, svariati sono i canali attraverso cui vengono promosse attività per l'acquisizione di nuove competenze, l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale. A completare il quadro vi è l' AIS – Assegno di Integrazione Salariale, finanziato esclusivamente con risorse del settore, che garantisce copertura reddituale ai lavoratori in forza presso utilizzatori costretti a ricorrere a un ammortizzatore sociale di qualsiasi natura (CIGO, CIGS, FIS, ecc.).

Un sistema di welfare così strutturato e integrato fa della somministrazione uno dei pochi ambiti del lavoro privato in Italia in cui tutele, formazione e sostegno al reddito convivono in un modello stabile, condiviso e capace di accompagnare il lavoratore in tutte le fasi del percorso professionale.

AGENZIE PER IL LAVORO: MOTORE DELLE POLITICHE ATTIVE, DELL'ORIENTAMENTO E DELL'INTEGRAZIONE

POLITICHE ATTIVE: DEFINIZIONE E FINALITÀ

Rientrano nella nozione di politiche attive tutte le azioni e le misure attuate o attuabili in materia di inserimento al lavoro, quali ad esempio le iniziative per creare opportunità occupazionali per inoccupati, disoccupati, lavoratori sospesi o per soggetti con maggiori difficoltà o situazione di svantaggio, gli incentivi finalizzati alla creazione di impresa o al lavoro autonomo e le attività di prevenzione della disoccupazione di lunga durata.

Nell'ambito delle politiche attive confluiscono cioè tutte quelle azioni che consentono di facilitare la riattivazione delle persone nel percorso lavorativo.

Lo scopo è, da un lato, migliorare la capacità degli individui di gestire i cambiamenti e le transizioni e, dall'altro, aumentare l'occupazione migliorando il funzionamento del mercato del lavoro.

Infatti esse, attraverso le misure in cui si esprimono, riducono i tempi di incontro tra domanda e offerta e favoriscono la non dispersione dei posti di lavoro disponibili, facendo emergere le posizioni aperte ancora latenti.

La definizione di un sistema efficace di politiche attive, quindi, produce vantaggi non solo per la persona, che riesce a inserirsi più facilmente nel mondo del lavoro, ma anche per l'azienda che riesce a coprire prima ed in modo più adeguato le posizioni aperte, ed infine per lo Stato che risparmia sulle politiche passive e al contempo beneficia delle imposte e dei contributi sul nuovo lavoro.

LE POLITICHE ATTIVE: QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il D.Lgs. 276/2003 ha disegnato i tratti fondamentali delle politiche attive del nostro Paese, ponendo le basi per un mutamento sostanziale del modo di concepire le dinamiche del mercato del lavoro.

Nelle intenzioni che avevano ispirato la Riforma Biagi, infatti, il modello facente perno sul collocamento pubblico, seguito fino a quel momento e basato su un approccio passivo di mero contatto burocratico tra domanda e offerta, lasciava spazio ad un sistema di tipo propositivo fondato sull'orientamento attivo e sul sostegno delle parti coinvolte nella costituzione del rapporto di lavoro.

I punti qualificanti del sistema codificato nel 2003 erano, e restano tutt'oggi: l'unificazione delle competenze in materia di politiche del lavoro (collocamento e formazione professionale) ed organizzazione delle stesse secondo il principio di sussidiarietà, la riduzione progressiva delle misure di sostegno passivo del reddito per concentrare le risorse economiche sugli interventi attivi e di promozione dell'inserimento o del reinserimento lavorativo, la riqualificazione dei servizi per il lavoro fondata su una ridefinizione dei rapporti tra pubblico e privato, ispirati al principio di cooperazione attiva.

Alla luce dei profondi mutamenti sociali ed economici intervenuti negli ultimi anni, e della conseguente e continua evoluzione delle dinamiche del mercato del lavoro, il Legislatore ha poi ritenuto necessario intervenire in materia di politiche attive inserendole come oggetto di una specifica delega all'interno della Legge 183/2014, sfociata nel D.Lgs. 150/2015, che ha previsto le seguenti linee guida per la regolamentazione dell'attuale modello di servizi per il lavoro e politiche attive.

LA SOMMINISTRAZIONE COME POLITICA ATTIVA

A ben guardare la somministrazione di lavoro costituisce di per sé stessa politica attiva, in quanto combina al suo interno, tenendole assieme, flessibilità e sicurezza sia per le persone che per le aziende.

Infatti la somministrazione rappresenta un ponte capace di accompagnare le persone tra una fase e un'altra della propria vita – anche grazie ad un articolato ed evoluto sistema di welfare bilaterale in grado di sostenere ed affiancare i lavoratori sia durante le missioni che negli eventuali periodi di inattività – e al contempo un bacino occupazionale a cui le aziende possono attingere per rispondere con efficacia a nuovi bisogni e competenze richieste dalla produzione e dal mercato.

L'ORIENTAMENTO

Non va tralasciato, infine, il ruolo sempre più incisivo che le Agenzie per il Lavoro possono ricoprire nell'orientamento dei giovani, anche grazie alla loro capacità di intercettare i fabbisogni reali del tessuto produttivo e di collaborare con le istituzioni formative secondarie e terziarie per costruire filiere formative coerenti con le esigenze del territorio.

Grazie alle molteplici linee operative in cui l'orientamento può essere declinato (*recruiting e career day*, incontri in aula, *workshop*, laboratori, simulazioni di colloqui, visite in azienda) è possibile avviare e sviluppare occasioni di dialogo e confronto con studentesse e studenti, aiutandoli a maturare scelte consapevoli e centrali per il loro futuro, e supportare i dirigenti ed i corpi docenti delle istituzioni formative nella loro missione non solo formativa, ma educativa e culturale.

LA DIMENSIONE MIGRATORIA: SOMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEI FLUSSI

In un contesto segnato dalla transizione demografica, dall'invecchiamento della popolazione attiva e da una crescente difficoltà nel reperire professionalità qualificate a livello locale, la gestione dei flussi migratori assume un valore strategico per la tenuta del sistema produttivo e per la sostenibilità del mercato del lavoro.

Le Agenzie per il Lavoro rappresentano oggi un canale qualificato e strutturato per l'inserimento regolare dei cittadini stranieri, sia attraverso i percorsi previsti dai Decreti Flussi, sia nell'integrazione di persone già presenti sul territorio nazionale.

La somministrazione, anche in questo scenario, costituisce una modalità di accesso all'occupazione che coniuga flessibilità e sicurezza: uno strumento capace di accompagnare i lavoratori – a volte in condizioni di fragilità – verso un impiego regolare e progressivamente stabile, anche in quei settori caratterizzati da maggior fabbisogno di manodopera, come agricoltura, logistica, edilizia e assistenza.

L'accompagnamento si traduce in interventi mirati che vanno oltre il semplice incontro tra domanda e offerta: corsi di lingua e formazione linguistica funzionale al lavoro, alfabetizzazione normativa e contrattuale, assistenza nelle procedure documentali, fino all'inserimento in percorsi di apprendistato o di politiche attive finanziate da Forma.Temp. Si tratta di azioni che rafforzano non solo l'occupabilità, ma anche l'integrazione sociale e culturale, facendo della somministrazione un vero e proprio ponte tra inclusione e occupazione.

In questa prospettiva, il collegamento tra politiche migratorie e mercato del lavoro trova una cornice normativa precisa nel Testo Unico sull'Immigrazione (d.lgs. n. 286/1998), che ha introdotto – accanto agli ingressi contingentati dalle quote annuali – alcune ipotesi di accesso “fuori quota”. Tra queste rientra la formazione pre-partenza disciplinata dall'art. 23, uno strumento pensato per creare percorsi di qualificazione professionale e civico-linguistica nei Paesi di origine, così da favorire un ingresso regolare e qualificato nel mercato del lavoro italiano.

La progressiva valorizzazione di questo istituto si intreccia con il ruolo delle Agenzie per il Lavoro, che i più recenti Decreti Flussi hanno riconosciuto come intermediari autorizzati non soltanto nella selezione e nel reclutamento, ma anche nell'accoglienza, nell'orientamento e nella formazione iniziale dei lavoratori provenienti da Paesi terzi.

Un passaggio particolarmente significativo è avvenuto con il cosiddetto Decreto Cutro (D.L. 20/2023, conv. in L. 50/2023), che ha introdotto la possibilità di ingressi extra quota per cittadini stranieri che abbiano completato, nei Paesi di origine, programmi di formazione promossi o riconosciuti dal Ministero del Lavoro, in collaborazione con soggetti qualificati come le Agenzie per il Lavoro.

Con questa novella legislativa, la formazione pre-partenza non è più un semplice titolo di preferenza, ma diventa un canale effettivo di accesso al lavoro: i lavoratori formati possono entrare in Italia in qualsiasi momento, senza essere soggetti ai vincoli numerici delle quote e con procedure più snelle per le imprese.

Questa misura segna un salto di qualità: consente infatti di valorizzare percorsi di preparazione calibrati sui fabbisogni reali delle imprese italiane, favorendo un ingresso regolare, accelerato e coerente con le esigenze produttive. Non a caso, anche la stampa nazionale ha dato ampio risalto al “Progetto Ghana”, iniziativa pilota che ha portato in Italia – tramite contratti di somministrazione – decine di lavoratori formati nei centri salesiani di Accra e Sunyani e inseriti in imprese del Friuli-Venezia Giulia.

Media nazionali e regionali hanno raccontato l'esperienza come un modello di migrazione regolare, capace di coniugare formazione nei Paesi di origine, tutele contrattuali e inclusione sociale, con il sostegno di Confindustria, delle istituzioni locali e delle comunità ghanesi già presenti sul territorio. Il progetto ha meritato l'apprezzamento del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, che ne ha sottolineato il valore come esempio concreto di incontro tra accoglienza, lavoro e sviluppo.

In questo scenario, l'immigrazione regolare non è più solo risposta contingente alla scarsità di manodopera, ma diventa parte integrante della nuova centralità della somministrazione: uno strumento capace di coniugare fabbisogni occupazionali, inclusione sociale e governo ordinato dei flussi migratori in un'economia in continua trasformazione.

In conclusione, le Agenzie per il Lavoro non svolgono più soltanto una funzione di intermediazione tra domanda e offerta, ma si configurano come attori centrali delle politiche attive del lavoro. Esse facilitano le transizioni professionali, sostengono la riqualificazione delle competenze, accompagnano l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati e contribuiscono a governare i flussi migratori in maniera strutturata e qualificata.

La loro funzione si colloca all'incrocio tra esigenze produttive, bisogni formativi e processi di inclusione, trasformando la somministrazione da semplice strumento di flessibilità contrattuale a leva di politica del lavoro a tutto tondo.

IL TESTO UNICO DEI CONTRATTI DI LAVORO

Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

INDICE

Prefazione.....	pag.	5
Art. 1 e art. 51 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.....	pag.	7
Obblighi decreto trasparenza.....	pag.	8
Il contratto a tempo parziale.....	pag.	9
Il lavoro intermittente.....	pag.	23
Il contratto a tempo determinato.....	pag.	39
Il contratto di apprendistato.....	pag.	71
Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali.....	pag.	97
Le collaborazioni.....	pag.	105
Il lavoro agile o “smart working”.....	pag.	113
Distacco e codatorialità nel contratto di rete.....	pag.	127
I nuovi contratti misti del collegato lavoro.....	pag.	139
Agenzie per il lavoro: quadro normativo.....	pag.	143

APPENDICE

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095)

Vigente al : 17-12-2025

Capo I

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

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

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

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

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera b), recante il criterio di delega volto a promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di

lavoro, rendendolo più conveniente, rispetto agli altri tipi di contratto, in termini di oneri diretti e indiretti;

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

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

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

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

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 7 maggio 2015;

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

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Forma contrattuale comune

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

Art. 2

Collaborazioni organizzate dal committente

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

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

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289; (27) (30) (42) **((43))**

d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.

d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74. (10) (11)

3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

4. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni. PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75.

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con

l'art. 1, comma 2) che "Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018".

Ha inoltre disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (11)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (27)

Il D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 ha disposto (con l'art. 52, comma 1, lettera d)) che "A decorrere dal 1° luglio 2022 sono abrogati:

[...] d) l'articolo 2, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

AGGIORNAMENTO (30)

Il D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, come modificato dal D.L. 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni dalla L. 23 luglio 2021, n. 106, ha disposto (con l'art. 52, comma 1) che l'abrogazione della lettera d) del comma 2 del presente articolo è prorogata dal 1° luglio 2022 al 1° gennaio 2023.

AGGIORNAMENTO (42)

Il D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, come modificato dal D.Lgs. 5 ottobre 2022, n. 163 ha disposto (con l'art. 51, comma 3) che "All'articolo 2, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le parole "dall'articolo 90 della legge n. 289/2002" sono sostituite dalle seguenti: "dal decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36.""

AGGIORNAMENTO (43)

Il D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, come modificato dal D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14 ha disposto (con l'art. 51, comma 1) che "Le disposizioni del presente decreto si applicano a decorrere dal 1° luglio 2023, ad esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 10, 39 e 40 e del titolo VI che si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2022 e ad esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 13, comma 7, che si applicano a decorrere dal 1° luglio 2024".

Art. 2-bis

((Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata.))

((

1. Per i soggetti iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, l'indennità giornaliera di malattia, l'indennità di degenza ospedaliera, il congedo di maternità e il

congedo parentale sono corrisposti, fermi restando i requisiti reddituali vigenti, a condizione che nei confronti dei lavoratori interessati risulti attribuita una mensilità della contribuzione dovuta alla predetta gestione separata nei dodici mesi precedenti la data di inizio dell'evento o di inizio del periodo indennizzabile.

2. Per i soggetti di cui al comma 1 la misura vigente dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100 per cento. Conseguentemente è aggiornata la misura dell'indennità giornaliera di malattia))

Art. 3

Disciplina delle mansioni

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

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

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

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

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del

trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

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

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

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

Capo II

Lavoro a orario ridotto e flessibile

Sezione I

Lavoro a tempo parziale

Art. 4

Definizione

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Art. 5

Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 6

Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.
2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro

supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

- 3.** Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.
- 4.** Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.
- 5.** Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.
- 6.** Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
- 7.** Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui

all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

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

Art. 7

Trattamento del lavoratore a tempo parziale

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

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

Art. 8

Trasformazione del rapporto

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

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

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica 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. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge **((la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge))**, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

((

5-bis. La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi 4 e 5, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

))

((5-ter. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 5-bis, ove rilevata nei due anni

antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto-legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni))

6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Art. 9

Criteria di computo dei lavoratori

a tempo parziale

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in

proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 10

Sanzioni

- 1.** In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.
- 2.** Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.
- 3.** Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Art. 11

Disciplina previdenziale

- 1.** La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
- 2.** Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata.

Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.
- 3.** La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.
- 4.** Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 12

Lavoro a tempo parziale
nelle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

Sezione II

Lavoro intermittente

Art. 13

Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro,

per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

4. Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.

5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Art. 14

Divieti

1. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 15

Forma e comunicazioni

((1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, deve contenere i seguenti elementi:

- a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;**
- b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;**
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;**
- d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;**
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;**
- f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;**
- g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.)) ((41))**

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

3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo

periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

AGGIORNAMENTO (41)

Il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 ha disposto (con l'art. 16, comma 1) che "Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022".

Art. 16

Indennità di disponibilità

- 1.** La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- 2.** L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
- 3.** L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
- 4.** In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un

periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

5. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

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

Art. 17

Principio di non discriminazione

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

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

Art. 18

Computo del lavoratore intermittente

1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Capo III

Lavoro a tempo determinato

Art. 19

Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; (45)

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il **(31 dicembre 2026)**, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; (45)

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori. (45)

1.1. **COMMA ABROGATO DAL D.L. 4 MAGGIO 2023, N. 48.**

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. (10) (11)

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per

lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. (10) (11)

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi. (10) (11)

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

5-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, da istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa,

ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

(5)

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto:

- (con l'art. 1, comma 2) che "Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018";
- (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto";
- (con l'art. 2, comma 1-ter) che "Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di

ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore".

AGGIORNAMENTO (11)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (45)

Il D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 ha disposto (con l'art. 24, comma 1-ter) che "Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 20

Divieti

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

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;~~(18)~~**(24)**
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

(5)

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

AGGIORNAMENTO (18)

Il D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, ha disposto (con l'art. 19-bis, comma 1) che "Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione".

AGGIORNAMENTO (24)

Il D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, convertito con modificazioni dalla L. 18 dicembre 2020, n. 176, nel modificare l'art. 19-bis, comma 1, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, ha conseguentemente disposto (con l'art. 12-bis, comma 1) che "Sono prorogati al 15 novembre 2020 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19 di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e quelli di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 30 settembre 2020".

Art. 21

Proroghe e rinnovi

01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione

di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. (10) (11) (45)

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. (10) (11)

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525,(18)(24) **((54))**

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

(5) (20) (22) (26) (28)

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui

all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che "Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018".

Ha inoltre disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (11)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto

all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (18)

Il D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, ha disposto (con l'art. 19-bis, comma 1) che "Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione".

AGGIORNAMENTO (20)

Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34 ha disposto (con l'art. 93, comma 1) che "In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

AGGIORNAMENTO (22)

Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, come modificato dal D.L. 14 agosto 2020, n. 104 ha disposto (con l'art. 93, comma 1) che "In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i

contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

AGGIORNAMENTO (24)

Il D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, convertito con modificazioni dalla L. 18 dicembre 2020, n. 176, nel modificare l'art. 19-bis, comma 1, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, ha conseguentemente disposto (con l'art. 12-bis, comma 1) che "Sono prorogati al 15 novembre 2020 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19 di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e quelli di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 30 settembre 2020".

AGGIORNAMENTO (26)

Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, come modificato dalla L. 30 dicembre 2020, n. 178, ha disposto (con l'art. 93, comma 1) che "In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 marzo 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

AGGIORNAMENTO (28)

Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, come modificato dal D.L. 22 marzo 2021, n. 41, ha disposto (con l'art. 93, comma 1) che "In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno

2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

AGGIORNAMENTO (45)

Il D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 ha disposto (con l'art. 24, comma 1-ter) che "Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (54)

La L. 13 dicembre 2024, n. 203, ha disposto (con l'art. 11, comma 1) che "L'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015".

Art. 22

Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

Art. 23

Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati **((per la realizzazione e il monitoraggio di iniziative di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, ovvero))** tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei

beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica **((o di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, possono avere durata pari a quella del progetto))** al quale si riferiscono.

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

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

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

5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

(5)

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di

lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

Art. 24

Diritti di precedenza

- 1.** Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
- 2.** Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
- 3.** Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
- 4.** Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria

volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

Art. 25

Principio di non discriminazione

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

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

((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

Art. 26

Formazione

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

Art. 27

Criteria di computo

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla

legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

Art. 28

Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6. (10) (11)
2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. **((Resta ferma la possibilità per il giudice di stabilire l'indennità in misura superiore se il lavoratore dimostra di aver subito un maggior danno.))**La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
3. **((COMMA ABROGATO DAL D.L. 16 SETTEMBRE 2024, N. 131))**. (5)

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che "Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018".

Ha inoltre disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (11)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato

dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 29

Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco iscritto nell'elenco per le necessità dei distaccamenti volontari di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139. (46) **((51))**

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente; (10) (11)

c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 23, in presenza di esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendono necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico ovvero, nel rispetto di quanto previsto nel contratto collettivo di categoria, dalla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, le fondazioni lirico sinfoniche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367 e di cui alla legge 11 novembre 2003, n. 310, i teatri di tradizione di cui all'articolo 28 della legge 14 agosto 1967, n. 800, e i soggetti finanziati dal Fondo unico per lo spettacolo che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro delle fondazioni lirico sinfoniche possono stipulare, con atto scritto a pena di nullità, uno o più contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata che non può superare complessivamente, a decorrere dal 1° luglio 2019, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, i trentasei mesi, anche non continuativi, anche all'esito di successive proroghe o rinnovi. Al fine di salvaguardare i relativi cicli lavorativi e produttivi, nelle more dell'approvazione delle nuove dotazioni organiche e dell'espletamento delle procedure concorsuali, le fondazioni lirico-sinfoniche possono prorogare fino al 30 giugno 2023 i contratti di lavoro stipulati a tempo determinato nell'anno 2019 con personale artistico e tecnico in presenza di esigenze contingenti o temporanee. PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 28 GIUGNO 2019, N. 59, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 8 AGOSTO 2019, N. 81. A pena di nullità, il contratto reca l'indicazione espressa della condizione che, ai sensi del presente comma, consente l'assunzione a tempo determinato, la proroga o il rinnovo. Detto incumbente è assoluto

anche attraverso il puntuale riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche cui sia destinato l'impiego del lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Fatta salva l'obbligatorietà della forma scritta a pena di nullità, il presente comma non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate ai sensi dell'articolo 21, comma 2.

3-ter. La violazione di norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato di cui al comma 3-bis non ne comporta la conversione in contratti a tempo indeterminato. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.

Le fondazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

(5)

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (11)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (46)

Il D.L. 13 giugno 2023, n. 69 ha disposto (con l'art. 13, comma 5) che le disposizioni di cui ai commi 1, lettera b), e 2 si applicano al compimento delle procedure assunzionali di cui all'articolo 12 e comunque entro il 30 ottobre 2024. Per assicurare la continuità dei servizi del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, fino all'inizio del corso di formazione di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, il personale assunto nel ruolo di vigile del fuoco ai sensi dell'articolo 12, nominato allievo vigile del fuoco, continua a svolgere le funzioni relative alle capacità professionali acquisite come volontario. Tale periodo viene computato ai fini dell'applicazione pratica prevista dal medesimo articolo 6 del decreto

legislativo n. 217 del 2005.

AGGIORNAMENTO (51)

Il D.L. 13 giugno 2023, n. 69, convertito con modificazioni dalla L. 10 agosto 2023, n. 103, come modificato dal D.L. 16 settembre 2024, n. 131, convertito con modificazioni dalla L. 14 novembre 2024, n. 166, ha disposto (con l'art. 13, comma 5) che "Le disposizioni di cui ai commi 1, lettera b), e 2 si applicano al compimento delle procedure assunzionali di cui all'articolo 12 del presente decreto e comunque entro il 31 dicembre 2024. Per assicurare la continuità dei servizi del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, fino all'inizio del corso di formazione di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, il personale assunto nel ruolo di vigile del fuoco ai sensi dell'articolo 12 del presente decreto, nominato allievo vigile del fuoco, continua a svolgere le funzioni relative alle capacità professionali acquisite come volontario. Tale periodo viene computato ai fini dell'applicazione pratica prevista dal medesimo articolo 6 del decreto legislativo n. 217 del 2005".

Capo IV

Somministrazione di lavoro

Art. 30

Definizione

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

Art. 31

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato, non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. **((PERIODO SOPPRESSO DALLA L. 13 DICEMBRE 2024, N. 203)). ((PERIODO SOPPRESSO DALLA L. 13 DICEMBRE 2024, N. 203)).**

2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori **((ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del**

presente decreto, nonché di lavoratori)) di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223. **(di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato,))** di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. (10) (11)

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

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

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (11)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere

attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 32

Divieti

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;**(18)((24))**
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

AGGIORNAMENTO (18)

Il D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, ha disposto (con l'art. 19-bis, comma 1) che "Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c),

21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione".

AGGIORNAMENTO (24)

Il D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, convertito con modificazioni dalla L. 18 dicembre 2020, n. 176, nel modificare l'art. 19-bis, comma 1, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, ha conseguentemente disposto (con l'art. 12-bis, comma 1) che "Sono prorogati al 15 novembre 2020 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19 di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e quelli di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 30 settembre 2020".

Art. 33

Forma del contratto di somministrazione

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

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

2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

((3. Le informazioni di cui al comma 1, la data di inizio e la durata prevedibile della missione, nonché le informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono comunicate per iscritto al lavoratore dall'agenzia di somministrazione secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 152 del 1997, ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore.))

((41))

AGGIORNAMENTO (41)

Il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 ha disposto (con l'art. 16, comma 1) che "Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022".

Art. 34

Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. **(Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente decreto).** Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore. (10) (11)

3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (11)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 35

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

- 1.** Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
- 2.** L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
- 3.** I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti

dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore.

L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

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

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

7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

8. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 36

Diritti sindacali e garanzie collettive

- 1.** Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.
- 2.** Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
- 3.** Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 37

Norme previdenziali

- 1.** Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
- 2.** Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

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

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

Art. 38

Somministrazione irregolare

- 1.** In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
- 2.** Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
- 3.** Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione. **((20))**

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

AGGIORNAMENTO (20)

Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, ha disposto (con l'art. 80-bis, comma 1) che "Il secondo periodo del comma 3 dell'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento".

Art. 38-bis

((ARTICOLO ABROGATO DAL D.L. 2 MARZO 2024, N. 19))

Art. 39

Decadenza e tutele

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha

cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

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

Art. 40

Sanzioni

- 1.** La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.
- 2.** La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

Capo V

Apprendistato

Art. 41

Definizione

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

Art. 42

Disciplina generale

- 1.** Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è

predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.

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

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12

del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;

e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;

g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;

h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare;

f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183. **((1))**

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

indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

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

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, ha disposto (con l'art. 32, comma 1, lettera c) che "A titolo sperimentale, per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore a

decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento e fino al 31 dicembre 2016, si applicano i seguenti benefici:

[...]

c) è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpl di cui all'articolo 42, comma 6, lettera f), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e dello 0,30 per cento, previsto dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978".

Art. 43

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

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.

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

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.

In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128.

Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si

svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome.

Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

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

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

9. ((Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:))

a) **((apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5:))**

b) **((apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi)).**

Art. 44

Apprendistato professionalizzante

- 1.** Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **((34))**
- 2.** Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
- 3.** La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al

calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

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

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo.

AGGIORNAMENTO (34)

La L. 30 dicembre 2021, n. 234, ha disposto (con l'art. 1, comma 154) che "Per le società e le associazioni sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante il limite massimo di età di cui all'articolo 44, comma 1, primo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è ridotto a 23 anni".

Art. 45

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del

Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

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

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, **((sentite))** le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

((

5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

))

Art. 46

Standard professionali e formativi
e certificazione delle competenze

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

2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza:

- a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
- b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e

il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

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

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

Art. 47

Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del

Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro.

Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004.

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

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

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione **(i, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e i detenuti assegnati al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354)**. A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

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

8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

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

((Capo Vbis

Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali

))

Art. 47-bis

(((Scopo, oggetto e ambito di applicazione).))

((

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali.

2. Ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione))

Art. 47-ter

(Forma contrattuale e informazioni)

((1. I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro le informazioni di cui agli articoli 1 e 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in quanto compatibili, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza ai sensi del comma 3 dell'articolo 47-septies.))

((41))

2. In caso di violazione di quanto previsto dal comma 1, si applica l'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, e il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

3. La violazione di quanto previsto dal comma 1 è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal presente decreto.

AGGIORNAMENTO (41)

Il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 ha disposto (con l'art. 16, comma 1) che "Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022".

Art. 47-quater

(((Compenso).))

((

1. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.

2. In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

3. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni

meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti di cui al comma 1 o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali))

((14))

AGGIORNAMENTO (14)

Il D.L. 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modificazioni dalla L. 2 novembre 2019, n. 128, ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che "L'articolo 47-quater del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dal comma 1, lettera c), si applica decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

Art. 47-quinquies

(((Divieto di discriminazione).))

((

1. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma.

2. L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate))

Art. 47-sexies

(((Protezione dei dati personali).))

((1. I dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e al codice di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196))

Art. 47-septies

(((Copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali).))

((

1. I prestatori di lavoro di cui al presente capo sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Il premio di assicurazione INAIL è determinato ai sensi dell'articolo 41 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile, ai sensi dell'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività.

2. Ai fini dell'assicurazione INAIL, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965.

3. Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

((14))

AGGIORNAMENTO (14)

Il D.L. 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modificazioni dalla L. 2 novembre 2019, n. 128, ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che "L'articolo 47-septies del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dal comma 1, lettera c), si applica decorsi novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

Art. 47-octies

((Osservatorio.))

((1. Al fine di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni del presente capo, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 47-bis, designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

L'osservatorio verifica, sulla base dei dati forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL, gli effetti delle disposizioni del presente capo e può proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale. Ai componenti dell'osservatorio non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è assicurata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente))

Capo VI

Lavoro accessorio

Art. 48

**((ARTICOLO ABROGATO DAL D.L. 17 MARZO 2017, N. 25, CONVERTITO SENZA MODIFICAZIONI
DALLA L. 20 APRILE 2017, N. 49)) ((6))**

AGGIORNAMENTO (6)

Il D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito senza modificazioni dalla L. 20 aprile 2017, n. 49, ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che "I buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017".

Art. 49

**((ARTICOLO ABROGATO DAL D.L. 17 MARZO 2017, N. 25, CONVERTITO SENZA MODIFICAZIONI
DALLA L. 20 APRILE 2017, N. 49)) ((6))**

AGGIORNAMENTO (6)

Il D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito senza modificazioni dalla L. 20 aprile 2017, n. 49, ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che "I buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017".

Art. 50

**((ARTICOLO ABROGATO DAL D.L. 17 MARZO 2017, N. 25, CONVERTITO SENZA MODIFICAZIONI
DALLA L. 20 APRILE 2017, N. 49)) ((6))**

AGGIORNAMENTO (6)

Il D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito senza modificazioni dalla L. 20 aprile 2017, n. 49, ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che "I buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017".

Capo VII
Disposizioni finali

Art. 51

Norme di rinvio ai contratti collettivi

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

Art. 52

Superamento del contratto a progetto

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

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

Art. 53

Superamento dell'associazione
in partecipazione con apporto di lavoro

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

- a) il secondo comma è sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.»;
- b) il comma terzo è abrogato.

2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Art. 54

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

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione

che:

a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;

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

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Art. 55

Abrogazioni e norme transitorie

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:

a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;

b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

c) l'articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172;

d) gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, da 20 a 28, da 33 a 45, nonché da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

e) l'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

f) l'articolo 32, commi 3, lettera a), dalle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro» fino alle parole «è fissato in 180 giorni», 5 e 6 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

g) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5;
h) l'articolo 1, commi 13 e 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
i) l'articolo 28, commi da 2 a 6, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012;

l) l'articolo 8-bis, comma 2, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, e successive modificazioni, fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati;

m) le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, non espressamente richiamate, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.

2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è abrogato dal 1° gennaio 2017.

((

2-bis. I contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, stipulati ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, possono essere prorogati fino ad un anno, qualora alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale.

))

3. Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti.

Art. 56

Copertura finanziaria e clausola di salvaguardia

1. Alle minori entrate contributive derivanti dall'attuazione degli articoli 2 e da 52 a 54 del presente decreto, connesse ad un maggior accesso ai benefici contributivi di cui all'articolo 1, comma 118, della

legge 23 dicembre 2014, n. 190, valutate in 16 milioni di euro per l'anno 2015, 58 milioni di euro per l'anno 2016, 67 milioni di euro per l'anno 2017, 53 milioni di euro per l'anno 2018 e in 8 milioni di euro per l'anno 2019 si provvede:

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

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

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

2. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del presente decreto. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e in particolare scostamenti rispetto alla valutazione delle minori entrate di cui al comma 1, agli eventuali maggiori oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. È conseguentemente accantonato e reso indisponibile sul medesimo Fondo nonché, ai fini degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, sul fondo di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189, un importo complessivo pari al 50 per cento degli oneri indicati al comma 1, alinea, fino all'esito dei monitoraggi annuali previsti nel primo periodo del presente comma. Le somme accantonate e non utilizzate

all'esito del monitoraggio sono conservate nel conto dei residui per essere destinate al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. In tali casi, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

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

Art. 57

Entrata in vigore

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

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

Dato a Roma, addì 15 giugno 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: Orlando

Gli autori non hanno alcuna pretesa di fornire sulle materie oggetto di trattazione un contributo di natura dottrinale.

Essi si prefiggono, effettuata una ricognizione dei contratti di lavoro attualmente esistenti nel nostro Paese, di offrire uno strumento di rapida e semplice consultazione per titolari e rappresentanti di aziende, addetti e consulenti.

Gli autori declinano ogni responsabilità in merito ad un uso inappropriato del materiale contenuto nel presente lavoro e invitano il lettore a verificare l'esattezza e la completezza del materiale utilizzato.

Finito di stampare
nel mese di gennaio 2026 presso
Locopress industria grafica
Mesagne (Brindisi) - Italia
per conto di
Locorotondo editore
ISBN 978-88-99078-00-0