

## **Decreto legislativo del 10/09/2003 n. 276 -**

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.

*Publicato in Gazzetta Ufficiale n. 235 del 9 ottobre 2003 - supplemento ordinario*

### **Preambolo**

Preambolo.

### **Articolo 1**

Finalita' e campo di applicazione.

### **Articolo 2**

Definizioni.

### **Articolo 3**

Finalita'.

### **Articolo 4**

Agenzie per il lavoro.

### **Articolo 5**

Requisiti giuridici e finanziari.

### **Articolo 6**

Regimi particolari di autorizzazione.

### **Articolo 7**

Accreditamenti.

### **Articolo 8**

Ambito di diffusione dei dati relativi all'incontro domanda-offerta di lavoro.

### **Articolo 9**

Comunicazioni a mezzo stampa internet, televisione o altri mezzi di informazione.

### **Articolo 10**

Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori.

### **Articolo 11**

Divieto di oneri in capo ai lavoratori.

### **Articolo 12**

Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito

### **Articolo 13**

Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato

### **Articolo 14**

Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 38 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 38 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

### **Articolo 15**

Principi e criteri generali

### **Articolo 16**

Standard tecnici e flussi informativi di scambio.

### **Articolo 17**

Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro.

### **Articolo 18**

Sanzioni.

### **Articolo 19**

Sanzioni amministrative.

### **Articolo 20**

Condizioni di liceita'.

(N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell' [art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato [comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009](#) ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

### **Articolo 21**

Forma del contratto di somministrazione. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell' [art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato [comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009](#) ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

### **Articolo 22**

Disciplina dei rapporti di lavoro. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al

titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato [comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009](#) ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

#### **Articolo 23**

Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarieta'. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato [comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009](#) ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

#### **Articolo 24**

Diritti sindacali e garanzie collettive. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009 ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

#### **Articolo 25**

Norme previdenziali. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato [comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009](#) ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

#### **Articolo 26**

Responsabilita' civile. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009 ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

#### **Articolo 27**

Somministrazione irregolare. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato [comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009](#) ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

#### **Articolo 28**

Somministrazione fraudolenta.(N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009 ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

#### **Articolo 29**

Appalto.

#### **Articolo 30**

Distacco.

#### **Articolo 31**

Gruppi di impresa.

#### **Articolo 32**

Modifica all'articolo 2112 comma quinto, del Codice civile

#### **Articolo 33**

Definizione e tipologie. (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

#### **Articolo 34**

Casi di ricorso al lavoro intermittente.

(N.D.R.: Ai sensi dell'[art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112](#) il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della [legge 24 dicembre 2007 n.247](#), trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato [decreto-legge n.112 del 2008](#). Peraltro il [comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007](#) che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla [lettera m\), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008](#) - Vedasi anche l'[art. 1, comma 22 legge 28 giugno 2012 n. 92](#).)

#### **Articolo 35**

Forma e comunicazioni.

(N.D.R.: Ai sensi dell'[art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112](#) il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della [legge 24 dicembre 2007 n.247](#), trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato [decreto-legge n.112 del 2008](#). Peraltro il [comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007](#) che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla [lettera m\), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008](#).)

#### **Articolo 36**

Indennita' di disponibilita'. (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

#### **Articolo 37**

Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

#### **Articolo 38**

Principio di non discriminazione. (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

#### **Articolo 39**

Computo del lavoratore intermittente. (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

#### **Articolo 40**

Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

#### **Articolo 41**

Definizione e vincolo di solidarieta'.

#### **Articolo 42**

Forma e comunicazioni.

#### **Articolo 43**

Disciplina applicabile.

#### **Articolo 44**

Principio di non discriminazione.

#### **Articolo 45**

Disposizioni previdenziali.

#### **Articolo 46**

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

#### **Articolo 47**

Definizione, tipologie e limiti quantitativi.

#### **Articolo 48**

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

#### **Articolo 49**

Apprendistato professionalizzante.

#### **Articolo 50**

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

#### **Articolo 51**

Crediti formativi.

#### **Articolo 52**

Repertorio delle professioni.

#### **Articolo 53**

Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali

#### **Articolo 54**

Definizione e campo di applicazione.

**Articolo 55**

Progetto individuale di inserimento.

**Articolo 56**

Forma.

**Articolo 57**

Durata.

**Articolo 58**

Disciplina del rapporto di lavoro.

**Articolo 59**

Incentivi economici e normativi.

**Articolo 59 bis**

Disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro.

**Articolo 60**

Tirocini estivi di orientamento.

**Articolo 61**

Definizione e campo di applicazione.

**Articolo 62**

Forma.

**Articolo 63**

Corrispettivo.

**Articolo 64**

Obbligo di riservatezza.

**Articolo 65**

Invenzioni del collaboratore a progetto.

**Articolo 66**

Altri diritti del collaboratore a progetto.

**Articolo 67**

Estinzione del contratto e preavviso.

**Articolo 68**

Rinunzie e transazioni.

**Articolo 69**

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto.

**Articolo 69 bis**

Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo.

**Articolo 70**

Definizione e campo di applicazione.

**Articolo 71**

Prestatori di lavoro accessorio.

**Articolo 72**

Disciplina del lavoro accessorio.

**Articolo 73**

Coordinamento informativo a fini previdenziali.

**Articolo 74**

Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro.

**Articolo 75**

Finalita'.

**Articolo 76**

Organi di certificazione.

**Articolo 77**

Competenza.

**Articolo 78**

Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche.

**Articolo 79**

Efficacia giuridica della certificazione.

**Articolo 80**

Rimedi esperibili nei confronti della certificazione.

**Articolo 81**

Attivita' di consulenza e assistenza alle parti.

**Articolo 82**

Rinunzie e transazioni.

**Articolo 83**

Deposito del regolamento interno delle cooperative.

**Articolo 84**

Interposizione illecita e appalto genuino.

**Articolo 85**

Abrogazioni.

**Articolo 86**

Norme transitorie e finali.

**Preambolo** - Preambolo.

*In vigore dal 24/10/2003*

**IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA**

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Visti gli articoli da 1 a 7 della legge 14 febbraio 2003, n. 30;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 giugno 2003;

Sentite le associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative dei datori e prestatori di lavoro;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espresso nella seduta del 3 luglio 2003;

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

Sentito il Ministro per le pari opportunita';

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 31 luglio 2003;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, per gli affari regionali e dell'economia e delle finanze;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

[Torna al sommario](#)

**Articolo 1** - Finalita' e campo di applicazione.

*In vigore dal 24/10/2003*

1. Le disposizioni di cui al presente decreto legislativo, nel dare attuazione ai principi e criteri direttivi contenuti nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente e sono finalizzate ad aumentare, nel rispetto delle disposizioni relative alla liberta' e dignita' del lavoratore di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni, alla parita' tra uomini e donne di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni ed integrazioni, e alle pari opportunita' tra i sessi di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni ed integrazioni, i tassi di occupazione e a promuovere la qualita' e la stabilita' del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori.

2. Il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

3. Sono fatte salve le competenze riconosciute alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dallo statuto e dalle relative norme di attuazione, anche con riferimento alle disposizioni del Titolo V, parte seconda, della Costituzione per le parti in cui sono previste forme di autonomie piu' ampie rispetto a quelle gia' attribuite.

[Torna al sommario](#)

## **Articolo 2 - Definizioni.**

*In vigore dal 24/09/2015*

*Modificato da: Decreto legislativo del 14/09/2015 n. 150 Articolo 34*

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) "contratto di somministrazione di lavoro": il contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20;

a-bis) "missione": il periodo durante il quale, nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro, il lavoratore dipendente da un'agenzia di somministrazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), e' messo a disposizione di un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, e opera sotto il controllo e la direzione dello stesso;

a-ter) "condizioni di base di lavoro e d'occupazione": il trattamento economico, normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, ivi comprese quelle relative:

1) all'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;

2) alla retribuzione;

3) alla protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, nonche' la protezione di bambini e giovani;

la parita' di trattamento fra uomo e donna, nonche' altre disposizioni in materia di non discriminazione;

b) "intermediazione": l'attivita' di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attivita' di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attivita' formative finalizzate all'inserimento lavorativo;

c) "ricerca e selezione del personale": l'attivita' di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o piu' posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacita' della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralita' di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attivita' formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;

d) "supporto alla ricollocazione professionale": l'attivita' effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attivita';

e) "autorizzazione": provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati "agenzie per il lavoro", allo svolgimento delle attivita' di cui alle lettere da a) a d);

f) "accreditamento": provvedimento mediante il quale le regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneita' a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonche' la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;

g) "borsa continua del lavoro": sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente;

h) "enti bilaterali": organismi costituiti a iniziativa di una o piu' associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualita'; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la

programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

i) (lettera abrogata, a decorrere dal 24 settembre 2015, dall'**art. 34, comma 1, lett. a) decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 150**);

j) "lavoratore": qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro;

k) "lavoratore svantaggiato": qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'**articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002** della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli **articoli 87 e 88 del trattato CE** agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'**articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381**;

l) "divisioni operative": soggetti polifunzionali gestiti con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici in relazione a ogni attività;

m) "associazioni di datori e prestatori di lavoro": organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

**[Torna al sommario](#)**

### **Articolo 3 - Finalita'.**

*In vigore dal 24/10/2003*

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo hanno lo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacita' di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.

2. Ferme restando le competenze delle regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro regionale e fermo restando il mantenimento da parte delle province delle funzioni amministrative attribuite dal **decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469**, e successive modificazioni ed integrazioni, per realizzare l'obiettivo di cui al comma 1:

a) viene identificato un unico regime di autorizzazione per i soggetti che svolgono attivita' di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale;

b) vengono stabiliti i principi generali per la definizione dei regimi di accreditamento regionali degli operatori pubblici o privati che forniscono servizi al lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali di riferimento anche a supporto delle attivita' di cui alla lettera a);

c) vengono identificate le forme di coordinamento e raccordo tra gli operatori, pubblici o privati, al fine di un migliore funzionamento del mercato del lavoro;

d) vengono stabiliti i principi e criteri direttivi per la realizzazione di una borsa continua del lavoro;

e) vengono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la nuova regolamentazione del mercato del lavoro e viene introdotto un nuovo regime sanzionatorio.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 4** - Agenzie per il lavoro.

*In vigore dal 24/11/2010*

*Modificato da: Legge del 04/11/2010 n. 183 Articolo 48*

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attivita' di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo e' articolato in cinque sezioni:

a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attivita' di cui all'articolo 20;

b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attivita' specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);

c) agenzie di intermediazione;

d) agenzie di ricerca e selezione del personale;

e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di cui all'articolo 5, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attivita' per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, entro i novanta giorni successivi, i soggetti autorizzati possono richiedere l'autorizzazione a tempo indeterminato. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato entro novanta giorni dalla richiesta, previa verifica del rispetto degli obblighi di legge e del contratto collettivo e, in ogni caso, subordinatamente al corretto andamento della attivita' svolta.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2, decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende accettata.

4. Le agenzie autorizzate comunicano alla autorita' concedente, nonche' alle regioni e alle province autonome competenti, gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attivita' ed hanno inoltre l'obbligo di fornire alla autorita' concedente tutte le informazioni da questa richieste.

5. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce le modalita' della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 2, i criteri per la verifica del corretto andamento della attivita' svolta cui e' subordinato il rilascio della autorizzazione a tempo indeterminato, i criteri e le modalita' di revoca della autorizzazione, nonche' ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalita' di funzionamento dell'albo delle agenzie per il lavoro.

6. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui alla lettera a), comma 1, comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere c), d) ed e) del predetto albo. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui al comma 1, lettera c), comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere d) ed e) del predetto albo.

7. L'autorizzazione di cui al presente articolo non puo' essere oggetto di transazione commerciale.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 5** - Requisiti giuridici e finanziari.

**Nota:**

Testo emendato come da err. corr. pub. in G.U. 28/10/2003 n.251.

*In vigore dal 24/11/2010*

*Modificato da: Legge del 04/11/2010 n. 183 Articolo 48*

1. I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 sono:

a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Per le agenzie di cui alle lettere d) ed e) è ammessa anche la forma della società di persone;

b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;

c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto da adottarsi, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo;

d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla **legge 24 novembre 1981, n. 689**, e successive modificazioni ed integrazioni, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'**articolo 416-bis del codice penale**, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della **legge 27 dicembre 1956, n. 1423**, o della **legge 31 maggio 1965, n. 575**, o della **legge 13 settembre 1982, n. 646**, e successive modificazioni;

e) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;

f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, nonché l'invio all'autorità concedente, pena la revoca dell'autorizzazione, di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro, tra cui i casi in cui un percettore di sussidio o indennità pubblica rifiuti senza giustificato motivo una offerta formativa, un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero una occupazione congrua ai sensi della legislazione vigente;

g) il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 8 a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato.

2. Per l'esercizio delle attività di cui all'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma I, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari iscritti nell'elenco speciale di cui all'**articolo 107 del decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385**, che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

d) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare

versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

e) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 2, la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli [articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59](#), e successive modificazioni;

f) l'indicazione della somministrazione di lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

3. Per l'esercizio di una delle attività specifiche di cui alle lettere da a) ad h) del comma 3, dell'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 euro ovvero la disponibilità di 350.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

b) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 200.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fidejussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari iscritti nell'elenco speciale di cui all'[articolo 107 del decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385](#), che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a cui autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 200.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

c) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

d) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 3, la presenza di almeno venti soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli [articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59](#).

4. Per l'esercizio della attività di intermediazione, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 euro;

b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) l'indicazione della attività di intermediazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

5. Per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;

b) l'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

6. Per l'esercizio della attività di supporto alla ricollocazione professionale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;

b) l'indicazione della attività di supporto alla ricollocazione professionale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 6** - Regimi particolari di autorizzazione.

*In vigore dal 24/09/2015*

*Modificato da: Decreto legislativo del 14/09/2015 n. 150 Articolo 12*

1. Sono autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione:

a) gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, a condizione che rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i curricula dei propri studenti all'ultimo anno di corso e fino ad almeno dodici mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio;

b) le università, pubbliche e private, e i consorzi universitari, a condizione che rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i curricula dei propri studenti dalla data di immatricolazione e fino ad almeno dodici mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio;

c) i comuni, singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, e le camere di commercio;

d) le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate;

e) i patronati, gli enti bilaterali e le associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità;

f) i gestori di siti internet a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che rendano pubblici sul sito medesimo i dati identificativi del legale rappresentante;

f-bis) l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico, con esclusivo riferimento ai lavoratori dello spettacolo come definiti ai sensi della normativa vigente.

2. L'ordine nazionale dei consulenti del lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. L'iscrizione è subordinata al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.

3. Ferme restando le normative regionali vigenti per specifici regimi di autorizzazione su base regionale, l'autorizzazione allo svolgimento della attività di intermediazione per i soggetti di cui ai commi che precedono è subordinata alla interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro per il tramite del portale clic lavoro, nonché al rilascio alle regioni e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di ogni informazione utile relativa al monitoraggio dei fabbisogni professionali e al buon funzionamento del mercato del lavoro.

4. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali definisce con proprio decreto le modalità di interconnessione dei soggetti di cui al comma 3 al portale clic lavoro che costituisce la borsa continua nazionale del lavoro, nonché le modalità della loro iscrizione in una apposita sezione dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1. Il mancato conferimento dei dati alla borsa continua nazionale del lavoro comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 2000 a euro 12000, nonché la cancellazione dall'albo di cui all'articolo 4, comma 1, con conseguente divieto di proseguire l'attività di intermediazione.

5. Le amministrazioni di cui al comma 1 inserite nell'elenco di cui all'[articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196](#), svolgono l'attività di intermediazione senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

5-bis. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), dei soggetti autorizzati secondo il regime particolare di cui al comma 1, lettere c), d), e), f), e f-bis), nonché al comma 2 del presente articolo, comporta automaticamente l'iscrizione degli stessi alle sezioni dell'Albo di cui alle lettere d) ed e) dell'articolo 4, comma 1.

[Torna al sommario](#)

## **Articolo 7 - Accreditazioni.**

*In vigore dal 24/10/2003*

1. Le regioni, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative, istituiscono appositi elenchi per l'accredimento degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio nel rispetto degli indirizzi da esse definiti ai sensi dell'**articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181**, e successive modificazioni, e dei seguenti principi e criteri:

- a) garanzia della libera scelta dei cittadini, nell'ambito di una rete di operatori qualificati, adeguata per dimensione e distribuzione alla domanda espressa dal territorio;
- b) salvaguardia di standard omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;
- c) costituzione negoziale di reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse;
- d) obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, nonche' l'invio alla autorita' concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;
- e) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.

2. I provvedimenti regionali istitutivi dell'elenco di cui al comma 1 disciplinano altresì:

- a) le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati, autorizzati ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 o accreditati ai sensi del presente articolo, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilita' geografica del lavoro;
- b) requisiti minimi richiesti per l'iscrizione nell'elenco regionale in termini di capacita' gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento;
- c) le procedure per l'accredimento;
- d) le modalita' di misurazione dell'efficienza e della efficacia dei servizi erogati;
- e) le modalita' di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 8** - Ambito di diffusione dei dati relativi all'incontro domanda-offerta di lavoro.

*In vigore dal 25/11/2009*

*Modificato da: Decreto-legge del 25/09/2009 n. 134 Articolo 1*

1. (Comma abrogato)

2. (Comma abrogato)

3. Per le informazioni che facciano riferimento a dati amministrativi in possesso dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento alla presenza in capo al lavoratore di particolari benefici contributivi e fiscali, gli elementi contenuti nella scheda anagrafico-professionale prevista dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, hanno valore certificativo delle stesse.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 9** - Comunicazioni a mezzo stampa internet, televisione o altri mezzi di informazione.

*In vigore dal 24/10/2003*

1. Sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima e comunque da soggetti, pubblici o privati, non autorizzati o accreditati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro eccezion fatta per quelle comunicazioni che facciano esplicito riferimento ai soggetti in questione, o entità ad essi collegate perché facenti parte dello stesso gruppo di imprese o in quanto controllati o controllanti, in quanto potenziali datori di lavoro.

2. In tutte le comunicazioni verso terzi, anche a fini pubblicitari, utilizzando qualsiasi mezzo di comunicazione, ivi compresa la corrispondenza epistolare ed elettronica, e nelle inserzioni o annunci per la ricerca di personale, le agenzie del lavoro e gli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati devono indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di accreditamento al fine di consentire al lavoratore, e a chiunque ne abbia interesse, la corretta e completa identificazione del soggetto stesso.

3. Se le comunicazioni di cui al comma 2 sono effettuate mediante annunci pubblicati su quotidiani e periodici o mediante reti di comunicazione elettronica, e non recano un facsimile di domanda comprensivo dell'informativa di cui all'**articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196**, indicano il sito della rete di comunicazioni attraverso il quale il medesimo facsimile è conoscibile in modo agevole.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 10** - Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori.

*In vigore dal 24/10/2003*

1. E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla eta', all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonche' ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalita' di svolgimento della attivita' lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attivita' lavorativa. E' altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 non possono in ogni caso impedire ai soggetti di cui al medesimo comma 1 di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di una occupazione.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 11** - Divieto di oneri in capo ai lavoratori.

*In vigore dal 24/10/2003*

1. E' fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.

2. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 12** - Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito

*In vigore dal 01/01/2014*

*Modificato da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 2*

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 1,4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attivita' di somministrazione. Le risorse sono destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonche' a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione.

2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a:

a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;

b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;

c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;

d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Gli interventi di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale ovvero, in mancanza, dai fondi di cui al comma 4.

4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:

a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'**articolo 36 del codice civile**;

b) come soggetto dotato di personalita' giuridica ai sensi dell'**articolo 12 del codice civile** con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'**articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13**.

5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruita', rispetto alle finalita' istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilita' finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi e approva, entro il termine di sessanta giorni dalla presentazione, il documento contenente le regole stabilite dal fondo per il versamento dei contributi e per la gestione, il controllo, la rendicontazione e il finanziamento degli interventi di cui ai commi 1 e 2. Decorso inutilmente tale termine, il documento si intende approvato.

6. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'**articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196**.

7. I contributi versati ai sensi dei commi 1 e 2 si intendono soggetti alla disciplina di cui all'**articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196**.

8. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, il datore di lavoro e' tenuto a corrispondere al fondo di cui al comma 4, oltre al contributo omesso, gli interessi nella misura prevista dal tasso indicato all'**articolo 1 del decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 26 settembre 2005**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2005, più il 5 per cento, nonche' una sanzione amministrativa di importo pari al contributo omesso.

8-bis. In caso di mancato rispetto delle regole contenute nel documento di cui al comma 5, il fondo nega il finanziamento delle attivita' formative oppure procede al recupero totale o parziale dei finanziamenti già concessi. Le relative somme restano a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione per ulteriori iniziative formative. Nei casi più gravi, individuati dalla predetta disciplina e previa segnalazione al Ministero del lavoro e delle politiche

sociali, si procede ad una definitiva riduzione delle somme a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro in misura corrispondente al valore del progetto formativo inizialmente presentato o al valore del progetto formativo rendicontato e finanziato. Tali somme sono destinate al fondo di cui al comma 4.

9. Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale puo' ridurre i contributi di cui ai commi 1 e 2 in relazione alla loro congruita' con le finalita' dei relativi fondi.

9-bis. Gli interventi di cui al presente articolo trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori assunti per prestazioni di lavoro in somministrazione.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 13** - Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato

*In vigore dal 18/07/2012*

*Modificato da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive e di workfare, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro e' consentito:

a) operare solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalita', e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi;

b) determinare altresì, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennita' di mobilita', indennita' di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennita' o sussidio la cui corresponsione e' collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attivita' lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilita' e di indennita' di disoccupazione ordinaria o speciale.

2. Il lavoratore destinatario delle attivita' di cui al comma 1 decade dai trattamenti di mobilita', qualora l'iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego, di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra indennita' o sussidio la cui corresponsione e' collegata allo stato di disoccupazione o in occupazione, quando:

a) rifiuti di essere avviato a un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla regione o non lo frequenti regolarmente, fatti salvi i casi di impossibilita' derivante da forza maggiore;

b) non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;

c) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede I.N.P.S. del lavoro prestato ai sensi dell'**articolo 8, commi 4 e 5 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86**, convertito, con modificazioni, dalla **legge 20 maggio 1988, n. 160**.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano quando le attivita' lavorative o di formazione offerte al lavoratore siano congrue rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso e si svolgano in un luogo raggiungibile in 80 minuti con mezzi pubblici da quello della sua residenza. Le disposizioni di cui al comma 2, lettere b) e c) non si applicano ai lavoratori inoccupati.

4. Nei casi di cui al comma 2, i responsabili della attivita' formativa ovvero le agenzie di somministrazione di lavoro comunicano direttamente all'I.N.P.S., e al servizio per l'impiego territorialmente competente ai fini della cancellazione dalle liste di mobilita', i nominativi dei soggetti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti previdenziali. A seguito di detta comunicazione, l'I.N.P.S. sospende cautelativamente l'erogazione del trattamento medesimo, dandone comunicazione agli interessati.

5. Avverso gli atti di cui al comma 4 e' ammesso ricorso entro trenta giorni alle direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti che decidono, in via definitiva, nei venti giorni successivi alla data di presentazione del ricorso. La decisione del ricorso e' comunicata al competente servizio per l'impiego ed all'I.N.P.S.

5-bis. La previsione di cui al comma 1, lettera a), trova applicazione solo in presenza di una convenzione stipulata tra una o piu' agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro con i comuni, le province, le regioni ovvero con le agenzie tecniche strumentali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

6. (Comma abrogato)

7. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano anche con riferimento ad appositi soggetti giuridici costituiti ai sensi delle normative regionali in convenzione con le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, previo accreditamento ai sensi dell'articolo 7.

8. Nella ipotesi di cui al comma 7, le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro si assumono gli oneri delle spese per la costituzione e il funzionamento della agenzia stessa. Le regioni, i centri per l'impiego e gli enti locali possono concorrere alle spese di costituzione e funzionamento nei limiti delle proprie disponibilita' finanziarie.



**Articolo 14** - Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 38 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 38 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

*In vigore dal 25/06/2008*

*Modificato da: Decreto-legge del 25/06/2008 n. 112 Articolo 39*

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, cosi' come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

2. La convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti:

- a) le modalita' di adesione da parte delle imprese interessate;
- b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sara' curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- c) le modalita' di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;
- d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruita' con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;
- e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;
- f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attivita' previste dalla convenzione;
- g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

3. Allorche' l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtu' dei commi 1 e 2, riguarda i lavoratori disabili, che presentano particolari caratteristiche e difficolta' di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti. Il numero delle coperture per ciascuna impresa e' dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lettera d), e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro di cui al comma 1. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruita' della computabilita' dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sara' verificata dalla Commissione provinciale del lavoro.

4. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 e' subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai

sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

[Torna al sommario](#)

## **Articolo 15 - Principi e criteri generali**

*In vigore dal 24/11/2010*

*Modificato da: Legge del 04/11/2010 n. 183 Articolo 48*

1. A garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro di cui all'[articolo 4 della Costituzione](#), e nel pieno rispetto dell'[articolo 120 della Costituzione](#) stessa, viene costituita la borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali. Tale sistema e' alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

1-bis. Entro il termine di cinque giorni a decorrere dalla pubblicazione prevista dall'[articolo 4, comma 1, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487](#), le amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni, sono tenute a conferire le informazioni relative alle procedure comparative previste dall'[articolo 7, comma 6-bis, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001](#), nonche' alle procedure selettive e di avviamento di cui agli [articoli 35 e 36 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001](#), e successive modificazioni, ai nodi regionali e interregionali della borsa continua nazionale del lavoro. Il conferimento dei dati previsto dal presente comma e' effettuato anche nel rispetto dei principi di trasparenza di cui all'[articolo 11, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#). Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono definite le informazioni da conferire nel rispetto dei principi di accessibilita' degli atti.

2. La borsa continua nazionale del lavoro e' liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facolta' di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario da qualunque punto di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati.

3. Gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori ai sensi dell'articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto.

4. Gli ambiti in cui si articolano i servizi della borsa continua nazionale del lavoro sono:

a) un livello nazionale finalizzato:

1) alla definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio;

2) alla interoperabilita' dei sistemi regionali;

3) alla definizione, alla raccolta, alla comunicazione e alla diffusione dei dati che permettono la massima efficienza e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro, assicurando anche gli strumenti tecnologici necessari per la raccolta e la diffusione delle informazioni presenti nei siti internet ai fini dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) un livello regionale che, nel quadro delle competenze proprie delle regioni di programmazione e gestione delle politiche regionali del lavoro:

1) realizza l'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio;

2) definisce e realizza il modello di servizi al lavoro;

3) coopera alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione.

5. Il coordinamento tra il livello nazionale e il livello regionale deve in ogni caso garantire, nel rispetto degli [articoli 4 e 120 della Costituzione](#), la piena operativita' della borsa continua nazionale del lavoro in ambito nazionale e comunitario. A tal fine il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rende disponibile l'offerta degli strumenti tecnici alle regioni e alle province autonome che ne facciano richiesta nell'ambito dell'esercizio delle loro competenze.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 16** - Standard tecnici e flussi informativi di scambio.

*In vigore dal 24/10/2003*

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce, di concerto con il Ministro della innovazione e della tecnologia, e d'intesa con le regioni e le province autonome, gli standard tecnici e i flussi informativi di scambio tra i sistemi, nonché le sedi tecniche finalizzate ad assicurare il raccordo e il coordinamento del sistema a livello nazionale.

2. La definizione degli standard tecnici e dei flussi informativi di scambio tra i sistemi avviene nel rispetto delle competenze definite nell'Accordo Stato-regioni-autonomie locali dell'11 luglio 2002 e delle disposizioni di cui all'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 17** - Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro.*In vigore dal 24/10/2003*

1. Le basi informative costituite nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, nonché le registrazioni delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro ai servizi competenti e la registrazione delle attività poste in essere da questi nei confronti degli utenti per come riportate nella scheda anagrafico-professionale dei lavoratori costituiscono una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio dei servizi svolte ai sensi del presente decreto legislativo e poste in essere dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni e le province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento. Le relative indagini statistiche sono effettuate in forma anonima.

2. A tal fine, la definizione e la manutenzione applicativa delle basi informative in questione, nonché di quelle in essere presso gli Enti previdenziali in tema di contribuzioni percepite e prestazioni erogate, tiene conto delle esigenze conoscitive generali, incluse quelle di ordine statistico complessivo rappresentate nell'ambito del SISTAN e da parte dell'ISTAT, nonché di quesiti specifici di valutazione di singole politiche ed interventi formulati ai sensi e con le modalità dei commi successivi del presente articolo.

3. I decreti ministeriali di cui agli articoli 1-bis e 4-bis, comma 7 del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificati dagli articoli 2 e 6 del decreto legislativo n. 297 del 2002, così come la definizione di tutti i flussi informativi che rientrano nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, ivi inclusi quelli di pertinenza degli Enti previdenziali, sono adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tenuto conto delle esigenze definite nei commi 1 e 2, previo parere dell'ISTAT e dell'ISFOL. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali impartisce inoltre, entro tre mesi dalla attuazione del presente decreto, le necessarie direttive agli Enti previdenziali, avvalendosi a tale scopo delle indicazioni di una Commissione di esperti in politiche del lavoro, statistiche del lavoro e monitoraggio e valutazione delle politiche occupazionali, da costituire presso lo stesso Ministero ed in cui siano presenti rappresentanti delle regioni e delle province, degli Enti previdenziali, dell'ISTAT, dell'ISFOL e del Ministero dell'economia e delle finanze oltre che del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. La medesima Commissione di cui al comma 3, integrata con rappresentanti delle parti sociali, è inoltre incaricata di definire, entro sei mesi dalla attuazione del presente decreto, una serie di indicatori di monitoraggio finanziario, fisico e procedurale dei diversi interventi di cui alla presente legge. Detti indicatori, previo esame ed approvazione della Conferenza unificata, costituiranno linee guida per le attività di monitoraggio e valutazione condotte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dalle regioni e dalle province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento e in particolare per il contenuto del Rapporto annuale di cui al comma 6.

5. In attesa dell'entrata a regime della borsa continua nazionale del lavoro il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispone, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più modelli di rilevazione da somministrare alle agenzie autorizzate o accreditate, nonché agli enti di cui all'articolo 6. La mancata risposta al questionario di cui al comma precedente è valutata ai fini del ritiro dell'autorizzazione o accreditamento.

6. Sulla base di tali strumenti di informazione, e tenuto conto delle linee guida definite con le modalità di cui al comma 4 nonché della formulazione di specifici quesiti di valutazione di singole politiche ed interventi formulati annualmente dalla Conferenza unificata o derivanti dall'implementazione di obblighi e programmi comunitari, il Ministero del

lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di proprie strutture tecniche e col supporto dell'ISFOL, predispone un Rapporto annuale, al Parlamento e alla Conferenza unificata, che presenti una rendicontazione dettagliata e complessiva delle politiche esistenti, e al loro interno dell'evoluzione dei servizi di cui al presente decreto legislativo, sulla base di schemi statistico-contabili oggettivi e internazionalmente comparabili e in grado di fornire elementi conoscitivi di supporto alla valutazione delle singole politiche che lo stesso Ministero, le regioni, le province o altri attori responsabili della conduzione, del disegno o del coordinamento delle singole politiche intendano esperire.

7. Le attività di monitoraggio devono consentire di valutare l'efficacia delle politiche attive per il lavoro, nonché delle misure contenute nel presente decreto, anche nella prospettiva delle pari opportunità e, in particolare, della integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati.

8. Con specifico riferimento ai contratti di apprendistato, e' istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, una Commissione di sorveglianza con compiti di valutazione in itinere della riforma. Detta Commissione e' composta da rappresentanti ed esperti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel cui ambito si individua il Presidente, dal Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca dalle regioni e province autonome, dalle parti sociali, dall'I.N.P.S. e dall'ISFOL. La Commissione, che si riunisce almeno tre volte all'anno, definisce in via preventiva indicatori di risultato e di impatto e formula linee guida per la valutazione, predisponendo quesiti valutativi del cui soddisfacimento il Rapporto annuale di cui al comma 6 dovra' farsi carico e puo' commissionare valutazioni puntuali su singoli aspetti della riforma. Sulla base degli studi valutativi commissionati nonché delle informazioni contenute nel Rapporto annuale di cui al comma precedente, la Commissione potra' annualmente formulare pareri e valutazioni. In ogni caso, trascorsi tre anni dalla approvazione del presente decreto, la Commissione predisporra' una propria Relazione che, sempre sulla base degli studi e delle evidenze prima richiamate, evidenzia le realizzazioni e i problemi esistenti, evidenziando altresì le possibili modifiche alle politiche in oggetto. Le risorse per gli studi in questione derivano dal bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Ufficio centrale orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

[Torna al sommario](#)

## **Articolo 18 - Sanzioni.**

*In vigore dal 25/06/2015*

*Modificato da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 500 a euro 2500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere d) ed e), è punito con l'ammenda da euro 750 ad euro 3750. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 250 a euro 1250. Nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma.

2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

3. (Comma abrogato, a decorrere dal 25 giugno 2015, dall'**art. 55, comma 1, lett. d) decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81**).

3-bis. (Comma abrogato, a decorrere dal 25 giugno 2015, dall'**art. 55, comma 1, lett. d) decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81**).

4. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

4-bis. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, è punito con la sanzione penale prevista dal comma 4, primo periodo, chi esige o comunque percepisce compensi da parte del lavoratore in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore ovvero per l'ipotesi di stipulazione di un contratto di lavoro o avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione presso quest'ultimo.

4-ter. Nelle ipotesi di cui al comma 4-bis in aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

5. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'**articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300**, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

5-bis. Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

6. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali dispone, con proprio decreto, criteri interpretativi certi per la definizione delle varie forme di contenzioso in atto riferite al pregresso regime in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 19** - Sanzioni amministrative.

*In vigore dal 01/01/2007*

*Modificato da: Legge del 27/12/2006 n. 296 Articolo 1*

1. Gli editori, i direttori responsabili e i gestori di siti sui quali siano pubblicati annunci in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 9 sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 4.000 a 12.000 euro.

2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

3. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, commi 5 e 7, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, così come sostituito dall'articolo 6, comma 3, del citato decreto legislativo n. 297 del 2002, e di cui all'articolo 21, comma 1, della legge 24 aprile 1949, n. 264, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 297 del 2002, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

4. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 4, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 250 euro per ogni lavoratore interessato.

5. (Comma abrogato)

[Torna al sommario](#)

## Articolo 20 -

Condizioni di liceita'.

(N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato [comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009](#) ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

*In vigore dal 20/05/2014 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 20/03/2014 n. 34 Articolo 1*

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

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

3. Il contratto di somministrazione di lavoro puo' essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e' ammessa:

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

b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;

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

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

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

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

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

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

i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative;

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

i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o piu' lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

4. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato e' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente piu' rappresentativi in conformita' alla disciplina di cui all'[articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368](#).

5. Il contratto di somministrazione di lavoro e' vietato:

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

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unita' produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli [articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), che

abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'[articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

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

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

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

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

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

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

5-quater. Comma abrogato.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 21** - Forma del contratto di somministrazione. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato [comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009](#) ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

*In vigore dal 20/05/2014 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 20/03/2014 n. 34 Articolo 1*

1. Il contratto di somministrazione di manodopera e' stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
  - a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
  - b) il numero dei lavoratori da somministrare;
  - c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al comma 3 dell'articolo 20;
  - d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrita' e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
  - e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
  - f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
  - g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
  - h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonche' del versamento dei contributi previdenziali;
  - i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
  - j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
  - k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonche' del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonche' la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.
4. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione e' nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 22** - Disciplina dei rapporti di lavoro. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato [comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009](#) ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

*In vigore dal 06/04/2012 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto legislativo del 02/03/2012 n. 24 Articolo 6*

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al [codice civile](#) e alle leggi speciali.
2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro e' soggetto alla disciplina di cui al [decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368](#), per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro puo' in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.
3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo e' stabilita la misura della indennita' mensile di disponibilita', divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennita' e' stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non e' inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura e' proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attivita' lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennita' di disponibilita' e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
- 3-bis. Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi del presente articolo, possono essere effettuate anche con rapporto di lavoro a tempo parziale. In tale caso, trova applicazione il [decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61](#), e successive modificazioni, in quanto compatibile con le disposizioni del presente decreto.
4. Le disposizioni di cui all'[articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'[articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604](#), e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.
5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non e' computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'[articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000](#), non si applicano in caso di somministrazione (1).

(1) Con sentenza 28 gennaio 2005 n. 50 la Corte costituzionale ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimita' del presente comma.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 23** - Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarieta'. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato [comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009](#) ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

*In vigore dal 23/08/2013 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 28/06/2013 n. 76 Articolo 9*

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

2. (Comma abrogato)

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

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

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

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

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

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

8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facolta' dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione.

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

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

**Articolo 24** - Diritti sindacali e garanzie collettive. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009 ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.
4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:
  - a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
  - b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 25** - Norme previdenziali. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato [comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009](#) ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

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](#), e' inquadrato nel settore terziario. Sulla indennita' di disponibilita' di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non e' tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'[articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845](#).
3. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal [decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124](#), e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attivita' svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia gia' assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 26** - Responsabilita' civile. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'[art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191](#). Il citato comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009 ha abrogato il [comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247](#) che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 55 Articolo 55*

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 27** - Somministrazione irregolare. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'**art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191**. Il citato **comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009** ha abrogato il **comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247** che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore puo' chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'**articolo 414 del codice di procedura civile**, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.
3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale e' limitato esclusivamente, in conformita' ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non puo' essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 28** - Somministrazione fraudolenta. (N.D.R.: Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I - artt.20-28 - del presente decreto legislativo trova nuovamente applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2010, ai sensi dell'**art. 2, comma 143 legge 23 dicembre 2009 n. 191**. Il citato comma 143 dell'art. 2 legge n. 191 del 2009 ha abrogato il **comma 46 dell'art. 1 legge 24 dicembre 2007 n.247** che aveva precedentemente abolito tale contratto.)

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 29** - Appalto.

*In vigore dal 13/12/2014*

*Modificato da: Decreto legislativo del 21/11/2014 n. 175 Articolo 28*

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

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

3. L'acquisizione del personale gia' impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

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

3-ter. Fermo restando quando previsto dagli articoli 18 e 19, le disposizioni di cui al comma 2 non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attivita' di impresa o professionale.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 30 - Distacco.**

*In vigore dal 23/08/2013*

*Modificato da: Decreto-legge del 28/06/2013 n. 76 Articolo 7*

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

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

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

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 31** - Gruppi di impresa.

*In vigore dal 28/06/2013*

*Modificato da: Decreto-legge del 28/06/2013 n. 76 Articolo 9*

1. I gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'[articolo 2359 del codice civile](#) e del [decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74](#), possono delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'[articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12](#), alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate.

2. I consorzi di società cooperative, costituiti ai sensi dell'[articolo 27 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577](#), possono svolgere gli adempimenti di cui all'[articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12](#), per conto delle società consorziate o delegarne l'esecuzione a una società consorziata. Tali servizi possono essere organizzati per il tramite dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti dai predetti consorzi, così come previsto dall'[articolo 1, comma 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12](#).

2-bis. Le cooperative di imprese di pesca ed i consorzi di imprese di pesca possono svolgere gli adempimenti di cui all'[articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12](#), per conto delle imprese associate.

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

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

3-ter. L'assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole.

3-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-bis (1).

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

(1) Vedasi il [decreto 27 marzo 2014](#).

[Torna al sommario](#)

**Articolo 32** - Modifica all'articolo 2112 comma quinto, del Codice civile

*In vigore dal 26/10/2004*

*Modificato da: Decreto legislativo del 06/10/2004 n. 251 Articolo 9*

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 33** - Definizione e tipologie. (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

*In vigore dal 25/06/2008 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 25/06/2008 n. 112 Articolo 39*

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

2. Il contratto di lavoro intermittente puo' essere stipulato anche a tempo determinato.

[Torna al sommario](#)

## Articolo 34 -

Casi di ricorso al lavoro intermittente.

(N.D.R.: Ai sensi dell'[art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112](#) il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della [legge 24 dicembre 2007 n.247](#), trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato [decreto-legge n.112 del 2008](#). Peraltro il [comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007](#) che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla [lettera m\), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008](#) - Vedasi anche l'[art. 1, comma 22 legge 28 giugno 2012 n. 92.](#))

*In vigore dal 23/08/2013 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 28/06/2013 n. 76 Articolo 7*

1. Il contratto di lavoro intermittente puo' essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

2. Il contratto di lavoro intermittente puo' in ogni caso essere concluso con soggetti con piu' di cinquantacinque anni di eta' e con soggetti con meno di ventiquattro anni di eta', fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di eta'.

2-bis. In ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente e' ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

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

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

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

[Torna al sommario](#)

## Articolo 35 -

Forma e comunicazioni.

(N.D.R.: Ai sensi dell'[art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112](#) il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della [legge 24 dicembre 2007 n.247](#), trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato [decreto-legge n.112 del 2008](#). Peraltro il [comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007](#) che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla [lettera m\), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008](#).)

*In vigore dal 23/08/2013 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 28/06/2013 n. 76 Articolo 7*

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

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

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

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

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

e) i tempi e le modalita' di pagamento della retribuzione e della indennita' di disponibilita';

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

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

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

3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro e' tenuto a comunicarne la durata con modalita' semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalita' applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonche' ulteriori modalita' 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 e' stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'[articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124](#).

[Torna al sommario](#)

**Articolo 36** - Indennita' di disponibilita'. (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

*In vigore dal 25/06/2008 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 25/06/2008 n. 112 Articolo 39*

1. Nel contratto di lavoro intermittente e' stabilita la misura della indennita' mensile di disponibilita', divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilita' al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennita' e' stabilita dai contratti collettivi e comunque non e' inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale.

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

3. L'indennita' di disponibilita' e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

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

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

6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata puo' comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennita' di disponibilita' riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonche' un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 37** - Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

*In vigore dal 25/06/2008 al 18/07/2012*

*Soppresso dal 18/07/2012 da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

*Modificato da: Decreto-legge del 25/06/2008 n. 112 Articolo 39*

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 38** - Principio di non discriminazione. (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

*In vigore dal 25/06/2008 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 25/06/2008 n. 112 Articolo 39*

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

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

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non e' titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati ne' matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennita' di disponibilita' di cui all'articolo 36.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 39** - Computo del lavoratore intermittente. (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

*In vigore dal 25/06/2008 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 25/06/2008 n. 112 Articolo 39*

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 40** - Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva (N.D.R.: Ai sensi dell'art.39, comma 11 decreto-legge 25 giugno 2008 n.112 il presente articolo, che era stato abrogato a decorrere dal 1 gennaio 2008 dal comma 45 della legge 24 dicembre 2007 n.247, trova nuovamente applicazione dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008. Peraltro il comma 45 dell'art.1 della legge n.247 del 2007 che aveva disposto la soppressione del presente articolo, e' stato a sua volta abrogato dalla lettera m), comma 10, dell'art.39 decreto-legge n.112 del 2008.)

*In vigore dal 25/06/2008 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 25/06/2008 n. 112 Articolo 39*

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 41** - Definizione e vincolo di solidarieta'.

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

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

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

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

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 42** - Forma e comunicazioni.

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

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

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

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 43** - Disciplina applicabile.

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 44** - Principio di non discriminazione.

**Nota:**

Testo emendato come da err.-corr. pub. in G.U. 28/10/2003 n.251.

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 45** - Disposizioni previdenziali.

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

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

[Torna al sommario](#)

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

*In vigore dal 24/10/2003*

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

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

"a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;"

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

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

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

"Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.";

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della

prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:

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

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

3) i limiti massimi di variabilita' in aumento della durata della prestazione lavorativa.";

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

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

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

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

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

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

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

o) l'articolo 5 e' sostituito dal seguente:

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

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

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

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

p) il comma 2 dell'articolo 6 e' soppresso;

q) l'articolo 7 e' soppresso;

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

"L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere, risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.";

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

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

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 47** - Definizione, tipologie e limiti quantitativi.

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/10/2011*

*Soppresso dal 25/10/2011 da: Decreto legislativo del 14/09/2011 n. 167 Articolo 7*

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

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

2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro puo' assumere con contratto di apprendistato non puo' superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, puo' assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'**articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443**.

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 48** - Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/10/2011*

*Soppresso dal 25/10/2011 da: Decreto legislativo del 14/09/2011 n. 167 Articolo 7*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 49** - Apprendistato professionalizzante.

*In vigore dal 25/06/2008 al 25/10/2011*

*Soppresso dal 25/10/2011 da: Decreto legislativo del 14/09/2011 n. 167 Articolo 7*

*Modificato da: Decreto-legge del 25/06/2008 n. 112 Articolo 23*

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

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

3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non puo' comunque essere superiore a sei anni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 50** - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

*In vigore dal 25/06/2008 al 25/10/2011*

*Soppresso dal 25/10/2011 da: Decreto legislativo del 14/09/2011 n. 167 Articolo 7*

*Modificato da: Decreto-legge del 25/06/2008 n. 112 Articolo 23*

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attivita', con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonche' per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di eta' compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1 puo' essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di eta'.

3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e' rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le universita' e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e' rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Universita' e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'articolo 49, comma 4, nonche' le disposizioni di cui all'articolo 53.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 51 - Crediti formativi.**

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/10/2011*

*Soppresso dal 25/10/2011 da: Decreto legislativo del 14/09/2011 n. 167 Articolo 7*

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 52** - Repertorio delle professioni.

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/10/2011*

*Soppresso dal 25/10/2011 da: Decreto legislativo del 14/09/2011 n. 167 Articolo 7*

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 53** - Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali

*In vigore dal 01/01/2010 al 25/10/2011*

*Soppresso dal 25/10/2011 da: Decreto legislativo del 14/09/2011 n. 167 Articolo 7*

*Modificato da: Legge del 23/12/2009 n. 191 Articolo 2*

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

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

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

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 54** - Definizione e campo di applicazione.

**Nota:**

Vedasi l'<a href="decodeurn?urn=urn:doctrib::L:2012-06-28;92\_art1-com15">art. 1, comma 15 legge 28 giugno 2012 n. 92</a> per le disposizioni transitorie sull'applicabilita' delle disposizioni del presente articolo ora abrogato.

*In vigore dal 01/01/2012 al 18/07/2012*

*Soppresso dal 18/07/2012 da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

*Modificato da: Legge del 12/11/2011 n. 183 Articolo 22*

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

- a) soggetti di eta' compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con piu' di cinquanta anni di eta' che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attivita' lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi eta' prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno di 20 punti percentuali a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile. Le aree di cui al precedente periodo nonche' quelle con riferimento alle quali trovano applicazione gli incentivi economici di cui all'**articolo 59, comma 3**, nel rispetto del **regolamento (CE) n. 800/2008** della Commissione, del 6 agosto 2008, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo;

f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

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

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 55** - Progetto individuale di inserimento.

**Nota:**

Vedasi l'<a href="decodeurn?urn=urn:doctrib::L:2012-06-28;92\_art1-com15">art. 1, comma 15 legge 28 giugno 2012 n. 92</a> per le disposizioni transitorie sull'applicabilita' delle disposizioni del presente articolo ora abrogato.

*In vigore dal 26/10/2004 al 18/07/2012*

*Soppresso dal 18/07/2012 da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

*Modificato da: Decreto legislativo del 06/10/2004 n. 251 Articolo 12*

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

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

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

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

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalita' di cui all'articolo 54, comma 1, il datore di lavoro e' tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione cosi' stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 56** - Forma.

**Nota:**

Vedasi l'[art. 1, comma 15 legge 28 giugno 2012 n. 92](decodeurn?urn=urn:doctrib::L:2012-06-28;92_art1-com15) per le disposizioni transitorie sull'applicabilita' delle disposizioni del presente articolo ora abrogato.

*In vigore dal 24/10/2003 al 18/07/2012*

*Soppresso dal 18/07/2012 da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 57 - Durata.**

**Nota:**

Vedasi l'[art. 1, comma 15 legge 28 giugno 2012 n. 92](decodeurn?urn=urn:doctrib::L:2012-06-28;92_art1-com15) per le disposizioni transitorie sull'applicabilita' delle disposizioni del presente articolo ora abrogato.

*In vigore dal 24/10/2003 al 18/07/2012*

*Soppresso dal 18/07/2012 da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 58** - Disciplina del rapporto di lavoro.

**Nota:**

Vedasi l'[art. 1, comma 15 legge 28 giugno 2012 n. 92](decodeurn?urn=urn:doctrib::L:2012-06-28;92_art1-com15) per le disposizioni transitorie sull'applicabilita' delle disposizioni del presente articolo ora abrogato.

*In vigore dal 24/10/2003 al 18/07/2012*

*Soppresso dal 18/07/2012 da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'[articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al [decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368](#).

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 59** - Incentivi economici e normativi.

**Nota:**

Vedasi l'<a href="decodeurn?urn=urn:doctrib::L:2012-06-28;92\_art1-com15">art. 1, comma 15 legge 28 giugno 2012 n. 92</a> per le disposizioni transitorie sull'applicabilita' delle disposizioni del presente articolo ora abrogato.

*In vigore dal 13/07/2011 al 18/07/2012*

*Soppresso dal 18/07/2012 da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

*Modificato da: Decreto-legge del 13/05/2011 n. 70 Articolo 8*

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 59 bis** - Disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro.

*In vigore dal 26/10/2004*

*Modificato da: Decreto legislativo del 06/10/2004 n. 251 Articolo 14*

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

2. Per poter accedere ai benefici economici previsti dalla disciplina vigente prima della data del 24 ottobre 2003 in materia di contratti di formazione e lavoro, nel limite massimo complessivo di 16.000 lavoratori, i datori di lavoro, che abbiano stipulato i contratti di cui al comma 1, devono presentare, entro trenta giorni dalla stipula, domanda all'INPS contenente l'indicazione del numero dei contratti stipulati. Alla domanda va allegata copia delle rispettive autorizzazioni.

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 60** - Tirocini estivi di orientamento.

*In vigore dal 24/10/2003*

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

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

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 61** - Definizione e campo di applicazione.

*In vigore dal 23/08/2013*

*Modificato da: Decreto-legge del 28/06/2013 n. 76 Articolo 7*

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

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

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

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'[articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289](#) (1). Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

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

(1) Ai sensi dell'[art. 1, comma 27 legge 28 giugno 2012 n. 92](#) la disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del presente comma 3, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del presente decreto legislativo riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.

Ai sensi dell'[art. 7, comma 2-bis decreto-legge 28 giugno 2013 n. 76](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 9 agosto 2013 n. 99](#), l'espressione "vendita diretta di beni e di servizi" si interpreta nel senso di ricomprendere sia le attività di vendita diretta di beni, sia le attività di servizi.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 62** - Forma.

*In vigore dal 28/06/2013*

*Modificato da: Decreto-legge del 28/06/2013 n. 76 Articolo 7*

1. Il contratto di lavoro a progetto e' stipulato in forma scritta e deve contenere, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;

c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonche' i tempi e le modalita' di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 63** - Corrispettivo.

*In vigore dal 18/07/2012*

*Modificato da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 64** - Obbligo di riservatezza.

*In vigore dal 24/10/2003*

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto puo' svolgere la sua attivita' a favore di piu' committenti.

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 65** - Invenzioni del collaboratore a progetto.

*In vigore dal 24/10/2003*

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 66** - Altri diritti del collaboratore a progetto.

*In vigore dal 24/10/2003*

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

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 67** - Estinzione del contratto e preavviso.

*In vigore dal 18/07/2012*

*Modificato da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 68** - Rinunzie e transazioni.

*In vigore dal 18/07/2012*

*Modificato da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

1. Nella riconduzione a un progetto dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII secondo lo schema dell'**articolo 2113 del codice civile**.

**[Torna al sommario](#)**

**Articolo 69** - Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto.

*In vigore dal 18/07/2012*

*Modificato da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

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

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

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

(1) Ai sensi dell'**art. 1, comma 24 legge 28 giugno 2012 n. 92** la disposizione del presente comma "si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato".

[Torna al sommario](#)

## **Articolo 69 bis -**

Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo.

*In vigore dal 12/08/2012*

*Modificato da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 70** - Definizione e campo di applicazione.

*In vigore dal 01/03/2014 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 30/12/2013 n. 150 Articolo 8*

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

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'**articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633**, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 71** - Prestatori di lavoro accessorio.

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2008*

*Soppresso dal 25/06/2008 da: Decreto-legge del 25/06/2008 n. 112 Articolo 22*

1. Possono svolgere attivita' di lavoro accessorio:

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 72** - Disciplina del lavoro accessorio.

*In vigore dal 28/06/2013 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

*Modificato da: Decreto-legge del 28/06/2013 n. 76 Articolo 7*

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

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

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

4. Fermo restando quanto disposto dal comma 4-bis, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, effettua il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'[articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335](#), in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 73** - Coordinamento informativo a fini previdenziali.

*In vigore dal 24/10/2003 al 25/06/2015*

*Soppresso dal 25/06/2015 da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 Articolo 55*

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 74** - Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro.

*In vigore dal 12/04/2009*

*Modificato da: Decreto-legge del 10/02/2009 n. 5 Articolo 7 ter*

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 75 - Finalita'.**

*In vigore dal 24/11/2010*

*Modificato da: Legge del 04/11/2010 n. 183 Articolo 30*

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 76** - Organi di certificazione.

*In vigore dal 24/11/2010*

*Modificato da: Legge del 04/11/2010 n. 183 Articolo 30*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 77 - Competenza.**

*In vigore dal 24/10/2003*

1. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le commissioni di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b), le parti stesse devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 78** - Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche.

*In vigore dal 24/10/2003*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 79** - Efficacia giuridica della certificazione.

*In vigore dal 24/11/2010*

*Modificato da: Legge del 04/11/2010 n. 183 Articolo 31*

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 80** - Rimedi esperibili nei confronti della certificazione.

*In vigore dal 24/10/2003*

1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso e' destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorita' giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformita' tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorita' giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneita' della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformita' tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformita' stessa.

3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potra' essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.

4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

5. Dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, puo' essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 81** - Attivita' di consulenza e assistenza alle parti.

*In vigore dal 24/10/2003*

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 82** - Rinunzie e transazioni.

*In vigore dal 24/11/2010*

*Modificato da: Legge del 04/11/2010 n. 183 Articolo 31*

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76, del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'[articolo 2113 del codice civile](#) a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

1-bis. Si applicano, in quanto compatibili, le procedure previste dal capo I del presente titolo.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 83** - Deposito del regolamento interno delle cooperative.

*In vigore dal 24/11/2010*

*Modificato da: Legge del 04/11/2010 n. 183 Articolo 31*

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

2. (Comma abrogato)

[Torna al sommario](#)

**Articolo 84** - Interposizione illecita e appalto genuino.

*In vigore dal 24/10/2003*

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

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

[Torna al sommario](#)

**Articolo 85 - Abrogazioni.**

*In vigore dal 26/10/2004*

*Modificato da: Decreto legislativo del 06/10/2004 n. 251 Articolo 19*

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:

- a) l'articolo 27 della legge 29 aprile 1949, n. 264;
- b) l'articolo 2, comma 2, l'articolo 3 e l'articolo 11, lettera l), della legge 19 gennaio 1955, n. 25;
- c) la legge 23 ottobre 1960, n. 1369;
- d) l'articolo 21, comma 3 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- e) gli articoli 9-bis, comma 3 e 9-quater, commi 4 e 18, quest'ultimo limitatamente alla violazione degli obblighi di comunicazione, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;
- f) gli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
- g) l'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72;
- h) l'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442;
- i) tutte le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con il presente decreto.

2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, le parole da: "Il datore di lavoro" fino a: "dello stesso" sono soppresse.

[Torna al sommario](#)

**Articolo 86** - Norme transitorie e finali.

In vigore dal 18/07/2012

Modificato da: Legge del 28/06/2012 n. 92 Articolo 1

1. Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento. Termini diversi, comunque non superiori al 24 ottobre 2005, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente piu' rappresentativi sul piano nazionale (1).

2. (Comma abrogato)

3. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui agli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), della medesima legge e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro, con esclusivo riferimento alla determinazione per via contrattuale delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione di lavoro a termine. Le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la loro efficacia fino a diversa determinazione delle parti stipulanti o recesso unilaterale.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui al n. 5-ter dell'articolo 2751-bis del codice civile si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione prevista dal presente decreto.

5. Ferma restando la disciplina di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, come sostituito dall'articolo 3 della legge 30 giugno 2000, n. 186, i riferimenti che lo stesso articolo 17 fa alla legge 24 giugno 1997, n. 196, si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione di cui al presente decreto.

6. Per le societa' di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale gia' autorizzate ai sensi della normativa previgente opera una disciplina transitoria e di raccordo definita con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto. In attesa della disciplina transitoria restano in vigore le norme di legge e regolamento vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

7. L'obbligo di comunicazione di cui al comma 4 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181 del 2000 si intende riferito a tutte le imprese di somministrazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

8. Il Ministro per la funzione pubblica convoca le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di armonizzazione conseguenti alla entrata in vigore del presente decreto legislativo entro sei mesi anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi in materia.

9. La previsione della trasformazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 27, comma 1, non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni cui la disciplina della somministrazione trova applicazione solo per quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione. Le sanzioni amministrative di cui all'articolo 19 si applicano anche nei confronti della pubblica amministrazione.

10. All'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera b) e' sostituita dalla seguente:

"b) chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, nonche' una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti;"

b) dopo la lettera b) sono aggiunte, in fine, le seguenti:

"b-bis) chiede un certificato di regolarita' contributiva. Tale certificato puo' essere rilasciato, oltre che dall'INPS e dall'INAIL, per quanto di rispettiva competenza, anche dalle casse edili le quali stipulano una apposita convenzione con i predetti istituti al fine del rilascio di un documento unico di regolarita' contributiva;

b-ter trasmette all'amministrazione concedente prima dell'inizio dei lavori, oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio di attività, il nominativo delle imprese esecutrici dei lavori unitamente alla documentazione di cui alle lettere b) e b-bis). In assenza della certificazione della regolarità contributiva, anche in caso di variazione dell'impresa esecutrice dei lavori, è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo.".

10-bis. Nei casi di instaurazione di rapporti di lavoro nel settore edile, i datori di lavoro sono tenuti a dare la comunicazione di cui all'[articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 novembre 1996, n. 608](#), e successive modificazioni, il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa.

10-ter. La violazione degli obblighi di cui al comma 10-bis è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'articolo 19, comma 3.

11. L'abrogazione ad opera dell'[articolo 8 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297](#), della disciplina dei compiti della commissione regionale per l'impiego di cui all'[articolo 5 della legge 28 febbraio 1987, n. 56](#), non si intende riferita alle regioni a statuto speciale per le quali non sia effettivamente avvenuto il trasferimento delle funzioni in materia di lavoro ai sensi del [decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469](#).

12. Le disposizioni di cui agli articoli 13, 14, 34, comma 2, di cui al Titolo III e di cui al Titolo VII, capo II, Titolo VIII hanno carattere sperimentale. Decorsi diciotto mesi dalla data di entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali procede, sulla base delle informazioni raccolte ai sensi dell'articolo 17, a una verifica con le organizzazioni sindacali, dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale degli effetti delle disposizioni in esso contenute e ne riferisce al Parlamento entro tre mesi ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza.

13. Entro i cinque giorni successivi alla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime del presente decreto, anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva.

14. L'INPS provvede al monitoraggio degli effetti derivanti dalle misure del presente decreto, comunicando i risultati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, anche ai fini della adozione dei provvedimenti correttivi di cui all'[articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468](#), e successive modificazioni, ovvero delle misure correttive da assumere ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera i-quater della medesima legge. Limitatamente al periodo strettamente necessario alla adozione dei predetti provvedimenti correttivi, alle eventuali eccedenze di spesa rispetto alle previsioni a legislazione vigente si provvede mediante corrispondente rideterminazione, da effettuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, degli interventi posti a carico del Fondo di cui all'[articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148](#), convertito, con modificazione, dalla [legge 19 luglio 1993, n. 236](#).

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 farlo osservare.

(1) Con sentenza 5 dicembre 2008 n. 399, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 10 dicembre 2008, n. 51, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma.

[Torna al sommario](#)

