

Contratti di lavoro: novità del Testo Unico

Roberto Camera – Funzionario della Direzione territoriale del lavoro di Modena (*)

Il nuovo Testo unico dei contratti di lavoro (D.Lgs. n. 81/2015) - in vigore dal 25 giugno 2015 - ha previsto l'abrogazione di una serie di leggi in materia di lavoro che erano ormai nell'uso quotidiano delle aziende, dei lavoratori e dei consulenti del lavoro. Norme come il decreto legislativo n. 368/2001 sui contratti a termine o il decreto legislativo n. 167/2011 sull'apprendistato, non sono più operativi dal 25 giugno scorso.

A fronte di ciò, dalla suddetta data, è stato introdotto un disposto normativo che sostituisce, in un unico documento, tutti i contratti di lavoro presenti nel nostro Paese. La motivazione è presto detta: "semplificazione".

Le novità più eclatanti le possiamo vedere nei contratti di lavoro autonomo e parasubordinato.

Viene completamente abrogato il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro o misto (lavoro/capitale). Dopo le modifiche apportate dalla c.d. Riforma Fornero (legge n. 92/2012), che avevano previsto una notevole riduzione del contratto di associazione, il legislatore del Jobs Act ha deciso di escluderlo dal novero dei contratti di lavoro in quanto, in questi anni, aveva creato notevole contenzioso tra le parti soprattutto per l'uso smodato che se ne era fatto.

Altra abrogazione importante riguarda i contratti di collaborazione a progetto (co.co.pro.). Dal 2003 ad oggi era stato fatto oggetto di numerosi chiarimenti amministrativi del Ministero del lavoro, il quale ha cercato di precisare gli ambiti applicativi del contratto, evidenziando gli elementi che dovevano essere presenti durante il rapporto di lavoro e i presupposti per il suo eventuale disconoscimento. Con l'abrogazione del contratto a progetto non spariranno le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), che saranno limitate a casi ben specifici e con presupposti che creeranno presunzioni assolute in capo agli organi ispettivi.

Meno importante, per non dire irrilevante, l'abrogazione del contratto ripartito (Job sharing) che in que-

sti dodici anni di vigenza è stato il contratto meno utilizzato in assoluto dalle aziende.

Per quanto riguarda i contratti subordinati, il contratto che ha subito maggiori modifiche è quello a tempo parziale. Viene eliminata la storica ripartizione del contratto part-time: orizzontale, verticale e mista; ma, principalmente, viene sancito il diritto delle parti di utilizzare il lavoro supplementare, il lavoro straordinario e le clausole elastiche, indipendentemente dalla loro istituzione all'interno della contrattazione collettiva. Infatti, sarà possibile l'utilizzo di queste regole anche in mancanza della contrattazione, per il solo fatto che sono regolate direttamente dallo stesso decreto legislativo.

Altre modifiche al contratto part-time attengono alla sfera delle trasformazioni, possibili unilateralmente in specifici casi (malattie oncologiche ed altre malattie gravemente invalidanti). Infine, vengono previste specifiche "sanzioni" nel caso di omissioni formali sul contratto di lavoro (mancanza della durata o della collocazione temporale della prestazione lavorativa).

Per quanto riguarda gli altri contratti di lavoro, il legislatore ha previsto modifiche solo marginali al fine di renderli maggiormente operativi. Ha cercato di coniugare semplicità di utilizzo e razionalità applicativa; anche se, a dire la verità, il risultato finale non è stato sempre positivo. L'utilizzo del "copia e incolla", rispetto alle norme precedenti, è stato abbondante. Ad avviso dello scrivente, poteva essere osato qualcosa di più, soprattutto sul contratto di apprendistato che viene considerato da tutti "la porta d'accesso dei giovani al mondo del lavoro" ma che, nei fatti, rappresenta, solo il 2/3 per cento di tutti i contratti di lavoro stipulati.

Cerchiamo ora di entrare nel merito di tutte le novità previste dal legislatore e con le quali gli operatori del mercato del lavoro dovranno avere a che fare nei prossimi anni.

La rappresentazione delle novità è stata prevista attraverso uno schema operativo di facile lettura.

(*) Le presenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Inserto

Part-time (artt. 4 - 12)	
Forma	Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova . Nel contratto deve esserci indicazione della durata della prestazione e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni , l'indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
Lavoro supplementare	Sono le ore svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Può essere effettuato in base alle modalità previste dal Ccnl ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro . Anche se il Ccnl non lo disciplina, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate . In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto , comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
Lavoro straordinario	Possibile nel rispetto del D.Lgs. n. 66/2003 .
Clausole elastiche	Non viene più previsto un distinguo tra clausole flessibili e clausole elastiche. Nel rispetto di quanto previsto dal Ccnl, le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata . Per queste variazioni, il lavoratore ha diritto a un preavviso minimo 2 giorni lavorativi , nonché a specifiche compensazioni. Nel caso in cui il Ccnl applicato non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle Commissioni di certificazione , con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche devono prevedere , a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale . Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. I seguenti lavoratori possono revocare il consenso alla clausola elastica: <ul style="list-style-type: none"> • affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti; • in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita; • in caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap; • gli studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali; • gli studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame.
Congedi parentali	Il lavoratore, per una sola volta , ha la facoltà di optare, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante (1), ad una trasformazione a tempo parziale con riduzione dell'orario del lavoro non superiore al 50% . Il datore è obbligato ad effettuare la trasformazione entro 15 giorni . (1) Ai sensi del Capo V del D.Lgs. n. 151/2001.
Trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time	Diritto alla trasformazione: i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. Priorità alla trasformazione: in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità (ai sensi dell'art. 3, c 3, della legge n. 104/1992), che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Priorità alla trasformazione: in caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 3, legge n. 104/1992). Diritto di precedenza: il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pie-

Part-time (artt. 4 - 12)	
	<p>no per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. Il diritto di precedenza riguarda l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.</p> <p>A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.</p>
Informative	In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne <i>tempestiva informazione</i> al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei dipendenti a tempo pieno.
Computabilità	Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di legale o contrattuale, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno . L'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.
Sanzioni	<p>Mancanza della forma scritta: su domanda del lavoratore, in difetto di prova della stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia, il diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.</p> <p>Mancata indicazione della durata: su domanda del lavoratore, qualora nel contratto non sia indicata la durata della prestazione lavorativa, il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia.</p> <p>Mancanza della collocazione temporale: qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, • della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, • delle esigenze del datore di lavoro. <p>Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi (mancata indicazione durata e collocazione temporale) diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.</p> <p>Clausele elastiche: Lo svolgimento di <i>prestazioni elastiche senza il rispetto delle condizioni</i>, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.</p>

Contratto intermittente (artt. 13 - 18)	
Presupposti	<p>Oggettivo: previsione del contratto collettivo, anche aziendale, applicato dall'azienda. In mancanza di previsione contrattuale e di specifico Decreto del Ministero del Lavoro, si può ancora far riferimento alla tabella contenuta nel Regio Decreto n. 2657/1923, che si allega.</p> <p>Soggettivo: concluso con soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno) e con più di 55 anni.</p>
Limite al numero di prestazioni	<p>400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.</p> <p>Sanzione: in caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.</p>
Comunicazioni	<p>Comunicazione in caso di prestazioni: prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla Dtl competente per territorio, mediante <i>sms</i> o <i>posta elettronica</i>. Il Ministero del lavoro può individuare modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.</p> <p>Sanzione: in caso di violazione degli obblighi di comunicazione si applica la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro, in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida (1).</p> <p>Comunicazione annuale: alle rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, con cadenza annuale, sull'utilizzo dei contratti a chiamata (alla stregua della somministrazione). (1) Di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004.</p>
Divieti	<p>È vietato il ricorso al lavoro intermittente:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (1), che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di la-</p>

Inserto

Contratto intermittente (artt. 13 - 18)	
	<p>voro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;</p> <p>- viene eliminata la deroga da parte della contrattazione collettiva.</p> <p>c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.</p> <p>(1) A norma degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991.</p>
Computo dei lavoratori	Vanno calcolati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Tempo determinato (artt. 19 - 29)	
Durata massima	<p>La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti, <i>conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale</i> e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.</p> <p>Sanzione: qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</p>
Contratto assistito	<p>Il c.d. <i>contratto assistito</i>, stipulabile al raggiungimento dei 36 mesi, viene portato a 12 mesi per tutti, indipendentemente dalla previsione contrattuale (non vi è più l'obbligo di avere un'assistenza sindacale).</p> <p>Sanzione: in caso di mancato rispetto della procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.</p>
Proroghe	<p>5 volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti.</p> <p>Sanzione: qualora il numero delle proroghe sia superiore a 5, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.</p>
Comunicazione	<p>Il datore di lavoro <i>informa i lavoratori a tempo determinato</i>, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, <i>circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</i></p>
Divieti	<p>Non è possibile stipulare contratti a termine:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (1), che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;</p> <p>- viene eliminata la deroga da parte della contrattazione collettiva.</p> <p>c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;</p> <p>d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.</p> <p>In caso di violazione dei divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p> <p>(1) A norma degli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991.</p>
Limite massimo	<p>Possibilità della contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) di rivedere la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato presenti in azienda, rispetto a quanto previsto dalla legge (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione).</p> <p>Sono esclusi dal computo del limite massimo i seguenti contratti a termine:</p> <p>a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;</p> <p>b) da imprese in start-up innovativo (1), per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal co. 3 dell'articolo 25 per le società già costituite;</p> <p>c) per lo svolgimento delle attività stagionali;</p> <p>d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;</p> <p>e) per sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>f) con lavoratori di età superiore a 50 anni;</p>

Tempo determinato (artt. 19 - 29)	
	<p>g) per contratti stipulati tra università pubbliche o private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale (D.Lgs. n. 367/1996) e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale;</p> <p>h) per i contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.</p> <p>Sanzione: per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:</p> <p>a) al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;</p> <p>b) al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.</p> <p>Resta esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato. (1) Art. 25, c. 2 e 3, D.L. n. 179/2012.</p>
Diritto di precedenza	Inalterato rispetto a quanto previsto dal D.L. n. 34/2014 (primo Jobs Act). Possibilità da parte della contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) di riformulare il diritto di precedenza previsto dalla legge.
Computo	Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.
Impugnazione	L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire (1), entro <i>120 giorni dalla cessazione del singolo contratto</i> . Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un' <i>indennità onnicomprensiva</i> (2) nella misura compresa tra un <i>minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità</i> dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. <i>L'indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore</i> , comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro. (1) Con le modalità previste dal c. 1, art. 6, legge n. 604/1966. (2) Avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8, legge n. 604/1966.
Esclusioni dalla normativa dei contratti a termine	Sono esclusi dal campo di applicazione del contratto a tempo determinato: a) i rapporti instaurati con lavoratori in mobilità (1) (ad eccezione degli articoli sul principio di non discriminazione e sui criteri di computo); b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato (2); c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco ; d) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti , che non possono avere una durata superiore a 5 anni (3); e) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi , nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente; f) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario , anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale ; g) i contratti a tempo determinato stipulati con le Università, ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240. (1) Ai sensi dell'art. 8, c. 2, legge n. 223/1991. (2) Così come definiti dall'art. 12, c. 2, D.Lgs. n. 375/1993. (3) Salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'art. 2118 c.c. una volta trascorso un triennio.

Somministrazione (artt. 30 - 40)	
Limite quantitativo somministrati a tempo indeterminato	Previsto un limite legale all'utilizzo della somministrazione in staff leasing che può essere modificato dal Ccnl applicato dall'utilizzatore: 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5). Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno,

Inserto

Somministrazione (artt. 30 - 40)	
	il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.
Limite quantitativo somministrati a termine	L'eventuale limite quantitativo è individuato dal Ccnl applicato dall'utilizzatore . Sono <i>esenti dai limiti quantitativi</i> i rapporti in somministrazione a tempo determinato: 1) lavoratori in mobilità articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991; 2) disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; 3) lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (Ue) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro.
Disabili	In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva - di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.
Comunicazioni	Utilizzatore: I lavoratori somministrati sono informati dei posti vacanti presso l'utilizzatore, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore. Utilizzatore: la comunicazione annuale alle rappresentanze sindacali aziendali del ricorso alla somministrazione, con l'indicazione del numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Non è più prevista la comunicazione preventiva ad ogni singolo contratto di somministrazione. Utilizzatore: deve comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare. Utilizzatore: immediata comunicazione scritta al somministratore ed al lavoratore nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto. Ove non provveda, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori. Utilizzatore: in caso di inadempimenti da parte del lavoratore, comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione (1), ai fini dell'esercizio del potere disciplinare. Somministratore: deve comunicare per iscritto al lavoratore, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore, il trattamento economico e normativo applicabile dall'utilizzatore, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione. Somministratore o Utilizzatore: Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti (2). Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. (1) Ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970. (2) In conformità al D.Lgs. n. 81/2008.
Divieti	Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero ; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (1), che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi; c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni , che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro; d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. (1) Ai sensi degli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991.
Sanzioni	Somministrazione irregolare In <i>manca di forma scritta</i> il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. Quando la somministrazione di lavoro avvenga: - oltre i limiti massimi previsti dalla legge e dal Ccnl dell'utilizzatore (1); - nei casi vietati dalla legge (2); - al di fuori delle condizioni previste (3) il lavoratore può chiedere , anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione. In questa ipotesi, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore (4), trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un mini-

Somministrazione (artt. 30 - 40)	
	<p>mo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. L'indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.</p> <p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro, nei seguenti casi:</p> <p><i>per l'utilizzatore ed il somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - mancata forma scritta del contratto; - disparità nelle condizioni economiche e normative a parità di mansioni svolte; <p><i>per il solo utilizzatore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - superamento limiti numerici previsti dalla legge o dal Ccnl dell'utilizzatore; - utilizzo di lavoratori somministrati in divieto da quanto previsto all'art. 32; - mancato utilizzo, per i lavoratori somministrati, dei servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore presso la stessa unità produttiva; - mancata comunicazione annuale alle rappresentanze sindacali aziendali del numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. <p><i>per il solo somministratore:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - mancata comunicazione, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore, del trattamento economico e normativo applicabile dall'utilizzatore, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione. <p>(1) Art. 31, c. 1 e 2. (2) Art. 32. (3) Di cui agli artt. 32 e 33, c. 1, lett. a), b), c) e d). (4) Ai sensi dell'art. 38, c. 2.</p>

Apprendistato (artt. 41 - 47)	
Tipologie	<p>a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;</p> <p>b) apprendistato professionalizzante;</p> <p>c) apprendistato di alta formazione e ricerca.</p>
Forma del contratto	La forma scritta è richiesta ai <i>fini di prova</i> .
Durata	<p><i>Minima 6 mesi</i> (ad eccezione dell'apprendistato stagionale).</p> <p><i>Massima 3 anni</i> (ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento).</p>
Piano formativo	<p>Da predisporre in <i>forma sintetica</i> anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.</p> <p>Per l'<i>apprendistato qualificante e di alta formazione</i>, il piano formativo dovrà essere <i>predisposto dall'istituzione formativa di provenienza con il coinvolgimento dell'impresa</i>.</p>
Numero massimo	<p>Rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.</p> <p>Rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.</p> <p>Da 0 a 3 può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.</p> <p>Alle imprese artigiane si applicano i limiti previsti dall'art. 4 della legge n. 443/1985.</p>
Stabilizzazione	<p>Per i datori di lavoro che occupano <i>almeno 50 dipendenti</i>, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (esclusi i cessati durante il periodo di prova, le dimissioni e i licenziamenti per giusta causa).</p> <p>Il contratto collettivo nazionale di lavoro potrà prevedere limiti diversi.</p>
Recesso	<p>Al termine del <i>periodo di apprendistato</i> le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal medesimo termine (1).</p> <p>Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.</p> <p>(1) Nella precedente formulazione era indicato «al termine del periodo di formazione».</p>
Apprendistato per la qualifica	<p>È strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione (1).</p> <p>Età dai 15 ai 25 anni.</p>

Inserto

Apprendistato (artt. 41 - 47)	
	<p>La regolamentazione è rimessa alle Regioni. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato è rimessa al Ministero del lavoro, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.</p> <p>In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi formativi, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.</p> <p>Possibilità di stipulare contratti di apprendistato, di durata non superiore a 4 anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.</p> <p>Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (2).</p> <p><i>Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.</i> Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.</p> <p>La registrazione nel libretto formativo del cittadino è di competenza dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente.</p> <p>(1) Sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs. n. 226/2005, e di quelli di cui all'art. 46.</p> <p>(2) Di cui all'art. 6, c. 5, D.P.R. n. 87/2010.</p>
Apprendistato professionalizzante	<p>Età dai 18 ai 29 anni (1).</p> <p>Formazione specialistica: I contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche.</p> <p>Formazione pubblica: Finalizzata alla acquisizione di <i>competenze di base e trasversali</i> per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni.</p> <p>La Regione comunica al datore di lavoro, <i>entro 45 giorni dalla comunicazione</i> dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste.</p> <p>La registrazione nel <i>libretto formativo del cittadino</i> è di competenza del datore di lavoro, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali.</p> <p>(1) Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.</p>
Apprendistato di alta formazione	<p>La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le Università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.</p> <p>In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.</p> <p>Per l'attivazione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.</p> <p>Il protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma</p> <p>La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.</p> <p>Per le ore di <i>formazione</i> svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, salvo diversa previsione del contratto collettivo (di qualunque livello).</p> <p>La registrazione nel <i>libretto formativo del cittadino</i> è di competenza dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente.</p>
Apprendistato in mobilità	<p>È possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i <i>lavoratori beneficiari di indennità di mobilità</i> o di un <i>trattamento di disoccupazione</i>.</p> <p>Per questi soggetti non è applicabile la possibilità di recedere al termine del periodo formativo.</p> <p>Per questi lavoratori non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.</p>

Apprendistato (artt. 41 - 47)	
Licenziamento	Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.
Comunicazioni	I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni obbligatorie telematiche.
Computo	Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, tranne nel caso non sia diversamente specificato dalla norma o dal contratto collettivo.

Lavoro accessorio (artt. 48 - 50)	
Compenso	Massimo 7.000 euro nel corso di un anno civile . Restano i limiti di 2.000 per singolo committente imprenditore o professionista.
Percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito	Possono prestare lavoro accessorio nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile . Viene sottratta la contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.
Appalti	È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti di opere o servizi , fatte salve specifiche ipotesi individuate dal Ministero del lavoro con un prossimo decreto.
Agricoltura	È possibile utilizzare il <i>lavoro accessorio in agricoltura</i> : a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da: <ul style="list-style-type: none"> • pensionati; • giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università; b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, <ul style="list-style-type: none"> • in questo caso le attività accessorio non possono essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
Modalità di acquisto	<i>Committenti imprenditori o professionisti</i> : acquisto esclusivamente con modalità telematica. <i>Committenti non imprenditori o professionisti</i> possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.
Valore del voucher	<i>Ordinario</i> : il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro <i>Settore agricolo</i> : il valore nominale del buono è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il voucher comprende: <ul style="list-style-type: none"> • 13% contributi previdenziali all'Inps; • 7% per fini assicurativi contro gli infortuni all'Inail; • una quota a titolo di rimborso spese (prevista da un decreto del Ministero del Lavoro). Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.
Concessionario del servizio	In attesa di un prossimo decreto del Ministero del lavoro, sono l' <i>Inps</i> e le Agenzie per il lavoro (1) . (1) Di cui agli artt. 4, c. 1, lett. a) e c) e 6, c. 1, 2 e 3, D.Lgs. n. 276/2003.
Comunicazioni	I committenti imprenditori o professionisti sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Dtl competente, attraverso modalità telematiche: <ul style="list-style-type: none"> • i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, • il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.
Periodo transitorio	Fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del decreto.

Inserto

Collaborazioni (artt. 2, 52 e 54)	
Associazione in partecipazione con apporto di lavoro (art. 53)	
Contratti a progetto	Abrogati dalla vigenza del decreto legislativo. Resteranno validi solo quelli stipulati prima della vigenza del decreto. Dal 1° gennaio 2016, dovranno cessare anche quelli stipulati prima del decreto che si concretizzeranno con: <ul style="list-style-type: none"> • prestazioni di lavoro esclusivamente personali; • continuative; • le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.
Commissioni di certificazione	È possibile far certificare l'assenza dei requisiti che portano al disconoscimento del rapporto di collaborazione.
Collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.)	Sempre possibili: <p>a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano aziendale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;</p> <p>b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;</p> <p>c) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;</p> <p>d) le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni (1).</p> <p>Inoltre, in base alla "semplicitistica" previsione normativa (art. 409 c.p.c.) è possibile instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che dovranno evidenziare alcuni "paletti" previsti, negli anni, dalle indicazioni ministeriali (vedasi, ad esempio, la circolare 8/2008). (1) Come individuati e disciplinati dall'art. 90, legge n. 289/2002.</p>
Stabilizzazione	Dal 1° gennaio 2016, possibilità di assumere con contratti a tempo indeterminato soggetti che hanno avuto rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita Iva, con l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro. A fronte di ciò: <p>a) i lavoratori interessati alle assunzioni devono sottoscrivere, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, 4° comma, del c.c. o avanti alle commissioni di certificazione;</p> <p>b) nei 12 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro non può recedere dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.</p>
Disposizione	Viene eliminata la possibilità di stipulare contratti di Associazione in partecipazione con apporto di lavoro o con apporto di lavoro e capitale.
Nuovo articolo 2549 del codice civile	«Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro».
Periodo transitorio	I contratti di associazione in partecipazione, in atto alla data del 25 giugno 2015 , nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Abrogazioni	
Normativa sul lavoro a tempo parziale	Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61
Normativa sul lavoro a tempo determinato	Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368
Normativa sul lavoro intermittente	Articoli da 33 a 40, del decreto legislativo n. 276 del 2003
Normativa sul lavoro ripartito	Articoli da 41 a 45, del decreto legislativo n. 276 del 2003
Normativa sul lavoro accessorio	Articoli da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003
Normativa sulla somministrazione	Articoli 18, commi 3 e 3-bis e da 20 a 28 del decreto legislativo n. 276 del 2003

Inserto

Abrogazioni	
Somministratore: obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono a carico dell'utilizzatore	Articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
Testo unico sull'apprendistato	Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167
Contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro	Articolo 2549 del codice civile
Contratto a progetto	Articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003

Allegato al contratto intermittente – R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (G.U. n. 299/1923)
<p>Tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1° del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 (art. 3 regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, e art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Custodi. 2. Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie. 3. Portinai. 4. Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti. L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatta dall'Ispettorato del lavoro. 5. Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955. 6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti. 7. Personale addetto alla estinzione degli incendi. 8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità. 9. Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali. 10. Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti. 11. Sorveglianti che non partecipino materialmente al lavoro. 12. Addetti ai centralini telefonici privati. 13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni della assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale. 14. Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio. 15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi. 16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi. 17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile. 18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati. 19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione. 20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e di igiene negli stabilimenti industriali. 21. Personale addetto ai servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia). 22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio. 23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici). 24. Personale addetto ai gazometri per uso privato. 25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche. 26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici. 27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetriere. 28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955. 29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio: <ol style="list-style-type: none"> a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto; b) degli apparecchi di filtrazione;

Allegato al contratto intermittente – R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (G.U. n. 299/1923)

- c) degli apparecchi di distillazione;
- d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;
- e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;
- f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;
- g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.
30. Personale addetto alle gru.
31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.
32. Personale addetto alla manutenzione stradale.
33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.
34. Personale addetto all'industria della pesca.
35. Impiegati di albergo le cui mansioni implicano rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti «impiegati di bureau» come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.
39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.
40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa.
41. Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri.
42. Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen-recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.
44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro.
45. Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità.
46. Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.