

## **IL RAPPORTO DI LAVORO E LA FLESSIBILITA' IN AZIENDA**

**Avv. MARCO DE BELLIS**  
**SOCIO FONDATORE**  
**STUDIO MARCO DE BELLIS & PARTNERS**

**LA GESTIONE DEL PERSONALE ALLA LUCE DELLE  
ULTIME NOVITA' NORMATIVE - 2021**

# LA NOZIONE DI SUBORDINAZIONE

art. 2094 cod. civ.

*“è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”*

L'interpretazione giurisprudenziale dell'art. 2094 cod. civ.  
(*Cassazione 28 luglio 2008, n. 20532*)

**Per la determinazione della natura (subordinata ovvero autonoma) del rapporto di lavoro occorre verificare la sussistenza dei parametri normativi desumibili dall'art. 2094 c.c., secondo cui gli elementi che differenziano il lavoro subordinato dal lavoro autonomo sono l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare datoriale, con conseguente limitazione della sua autonomia e suo inserimento nell'organizzazione aziendale.** In particolare, tali parametri vanno apprezzati rispetto alle peculiarità dell'incarico conferito al prestatore d'opera, atteso che, in linea di principio, il potere direttivo deve estrinsecarsi in ordini specifici, perché è soltanto attraverso di essi, (e mediante non solo direttive di carattere generale configurabili anche nel lavoro autonomo), che viene assicurata la cd. conformazione della prestazione del lavoratore subordinato rispetto alle esigenze dell'impresa.

L'interpretazione giurisprudenziale dell'art. 2094 cod. civ.  
(Cassazione 14 giugno 2018, n. 15631)

L'elemento che contraddistingue il rapporto di **lavoro subordinato** rispetto al rapporto di **lavoro autonomo** è il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire indici rivelatori della subordinazione, idonei anche a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse.

L'interpretazione giurisprudenziale dell'art. 2094 cod. civ.  
(Cassazione 27 giugno 2019 n. 17384)

Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, in caso di prestazioni elementari, ripetitive e predeterminate nelle modalità di esecuzione, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare significativo, occorrendo far ricorso a **criteri distintivi sussidiari**, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore, senza che rilevi, di per sé, l'assenza di un potere disciplinare, né quello di un potere direttivo esercitato in modo continuativo.

# L'interpretazione giurisprudenziale dell'art. 2094 cod. civ. (Cassazione 15 giugno 2020 n. 11539)

Ogni attività umana può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo e l'elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto è costituito dalla **subordinazione**, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento del prestatore al **potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro**, e al conseguente **inserimento del lavoratore nella organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative** corrispondenti all'attività di impresa nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione, oppure, all'opposto, nel caso di **prestazioni lavorative dotate di notevole elevatezza** e di contenuto intellettuale e creativo, al fine della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare, in quel particolare contesto, significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro, e occorre allora fare ricorso a **criteri distintivi sussidiari** quali la **continuità e la durata del rapporto**, le **modalità di erogazione del compenso**, la **regolamentazione dell'orario di lavoro**, la presenza di una pur minima **organizzazione imprenditoriale** (anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti) e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore.

# L'interpretazione giurisprudenziale dell'art. 2094 cod. civ. (Cassazione 24 luglio 2020 n. 15922)

In tema di distinzione tra rapporto di lavoro subordinato ed autonomo, l'organizzazione del lavoro attraverso disposizioni o direttive - ove le stesse non siano assolutamente pregnanti ed assidue, traducendosi in un'attività di direzione costante e cogente atta a privare il lavoratore di qualsiasi autonomia - costituisce una modalità di coordinamento e di eterodirezione propria di qualsiasi organizzazione aziendale e si configura quale semplice potere di sovraordinazione e di coordinamento, di per sè compatibile con altri tipi di rapporto, e non già quale potere direttivo e disciplinare, dovendosi ritenere che quest'ultimo debba manifestarsi con ordini specifici, reiterati ed intrinsecamente inerenti alla prestazione lavorativa e non in mere direttive di carattere generale, mentre, a sua volta, la potestà organizzativa deve concretizzarsi in un effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e non in un mero coordinamento della sua attività.

# Le fonti che regolano il contratto di lavoro subordinato

**FONTI CHE  
REGOLANO IL  
CONTRATTO  
DI LAVORO  
SUBORDINATO**

**LEGGE**

(artt. 2094-2134 cod. civ.  
Libro V Titolo II)

**CONTRATTI COLLETTIVI**

**CONTRATTO INDIVIDUALE**



# **IL RAPPORTO DI LAVORO, DAL PRELIMINARE DI ASSUNZIONE AL CONTRATTO DEFINITIVO**

# LETTERA D'IMPEGNO

Spesso il datore di lavoro, prima della conclusione vera e propria del contratto, rilascia al lavoratore una **lettera d'impegno** all'assunzione, che ha funzione di contratto preliminare.

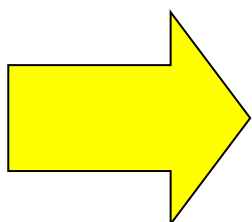
## IL CONTENUTO

AFFINCHE' SIA VALIDA DEVE CONTENERE TUTTI GLI ELEMENTI ESSENZIALI DEL RAPPORTO DI LAVORO.

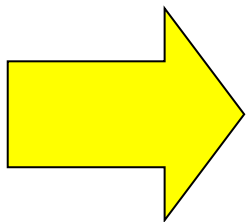
SECONDO LA GIURISPRUDENZA, E' ILLEGITTIMA L'APPOSIZIONE DL PERIODO DI PROVA NELLA LETTERA DI ASSUNZIONE DEL DIPENDENTE DOPO LA CONSEGNA DI UN IMPEGNO ALL'ASSUNZIONE PRIVO DELLA MEDESIMA CLAUSOLA.

## *Segue.* Lettera d'impegno

In caso di mancato rispetto da parte del datore di lavoro dell'impegno ad assumere, il lavoratore ha il diritto alternativo di pretendere:



che sia emessa una sentenza che produca gli effetti del contratto (sempre che la lettera d'impegno contenga tutti gli elementi essenziali del contratto di lavoro)



la risoluzione del contratto

E' fatto salvo, in ogni caso, il diritto al risarcimento del danno (Cassazione 4 giugno 2003, n. 8889).

# Lettera di assunzione

**CONTENUTO  
ESSENZIALE**

**PARTI**

**DATA INIZIO RAPPORTO**

**INQUADRAMENTO**

**MANSIONI**

**LUOGO DI LAVORO**

**RETRIBUZIONE**

**CCNL APPLICABILE**

# Segue. Lettera di assunzione

ELEMENTI  
ACCESSORI  
E  
CLAUSOLE  
ACCESSORIE

*FRINGE BENEFITS*

VARIABILE

discrezionale

oggettivo

misto

DISCIPLINA SU  
PREVENZIONE INFORTUNI

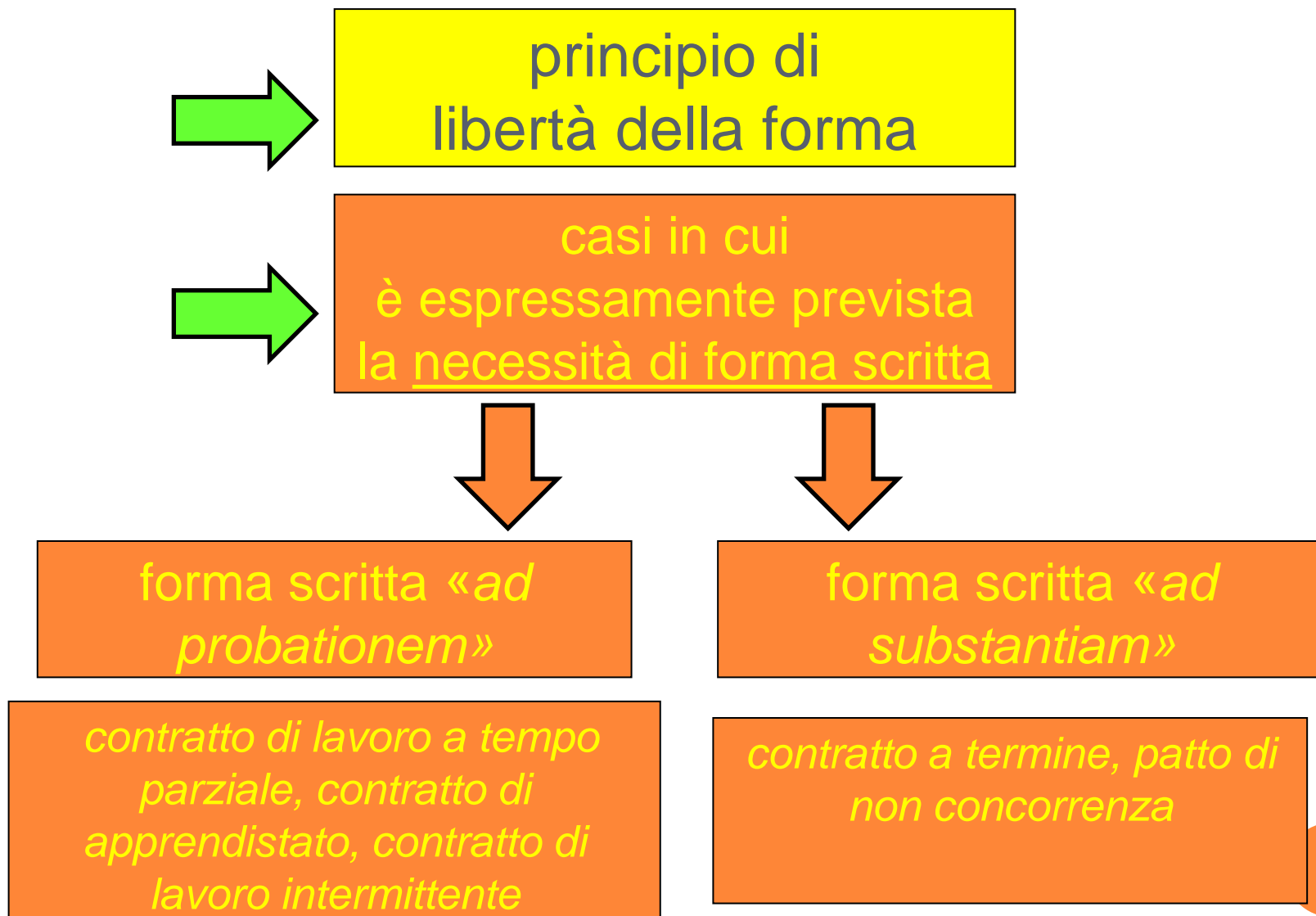
PATTO DI PROVA

PATTO DI NON CONCORRENZA

PATTO DI STABILITA'

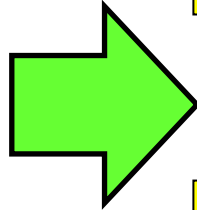
Elementi eventuali: modalità utilizzo beni aziendali  
(auto, eventuale computer, indirizzo posta elettronica e cellulare);  
eventuale richiamo a codice etico

# Il principio di libertà della forma contrattuale



# Periodo di prova nel contratto di lavoro subordinato

Elementi  
accidentali del  
contratto che  
richiedono la  
forma scritta



PERIODO DI PROVA

FISSAZIONE DI UN  
TERMINE FINALE  
DEL RAPPORTO

# Il periodo di prova

## *art. 2096 cod. civ.*

1. *(Salvo diversa disposizione delle norme corporative) l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto (N.B. sottoscritto prima dell'inizio dell'attività lavorativa).*
2. *L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.*
3. *Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine (comma dichiarato illegittimo da Corte Cost. 16 dicembre 1980 n. 189 nella parte in cui non riconosceva diritto alla indennità di anzianità ex artt. 2120 e 2121 c.c. al lavoratore assunto con patto di prova nel caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo).*
4. *Compiuto il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.*



# Segue.



*durata  
fissata dal  
CCNL*

art. 10 L.604/66:  
6 MESI

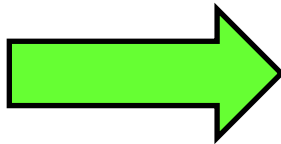
art. 4 RDL 1825/24  
3 MESI per gli  
impiegati non aventi  
funzioni direttive

**PATTO DI  
PROVA**

stipulazione prima  
dell'inizio della  
attività lavorativa

PENA LA  
NULLITA' DEL  
PATTO

indicazione delle  
mansioni specifiche



*Forma  
scritta*

PENA LA  
NULLITA' DEL  
PATTO

indicazione  
del termine

# Segue. La funzione.

FUNZIONE

verificare l'utilità/opportunità della prosecuzione del rapporto di lavoro

datore di lavoro: verificare la capacità e l'attitudine professionale del lavoratore

lavoratore: valutare la convenienza all'occupazione del posto di lavoro

Il datore può anche valutare correttezza, serietà e carattere del lavoratore.

(Cassazione 21 luglio 2001, n. 9948)

libera recedibilità senza obbligo di motivazione

# La giurisprudenza. Cassazione 13 aprile 2017 n. 9597

IL PATTO DI PROVA APPOSTO AD UN CONTRATTO DI LAVORO DEVE CONTENERE LA SPECIFICA INDICAZIONE DELLE MANSIONI CHE NE COSTITUISCONO L'OGGETTO, LA QUALE PUÒ ESSERE OPERATA ANCHE CON RIFERIMENTO ALLE DECLARATORIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO, SEMPRE CHE IL RICHIAMO SIA SUFFICIENTEMENTE SPECIFICO E RIFERIBILE ALLA NOZIONE CLASSIFICATORIA PIÙ DETTAGLIATA, SICCHÉ, SE LA CATEGORIA DI UN DETERMINATO LIVELLO ACCORPI UN PLURALITÀ DI PROFILI, È NECESSARIA L'INDICAZIONE DEL SINGOLO PROFILO, MENTRE RISULTEREBBE GENERICA QUELLA DELLA SOLA CATEGORIA

# La giurisprudenza. Cassazione 19 marzo 2015, n. 5599

IL PATTO DI PROVA APPOSTO AL CONTRATTO DI LAVORO DEVE NON SOLO RISULTARE DA ATTO SCRITTO, MA CONTENERE ANCHE LA SPECIFICA INDICAZIONE DELLE MANSIONI DA ESPLETARE, ATTESO CHE LA FACOLTÀ DEL DATORE DI LAVORO DI ESPRIMERE LA PROPRIA INSINDACABILE VALUTAZIONE SULL'ESITO DELLA PROVA PRESUPPONE CHE QUESTA DEBBA EFFETTUARSI IN ORDINE A MANSIONI ESATTAMENTE IDENTIFICATE ED INDICATE (NELLA SPECIE, LA CORTE HA RITENUTO IL RECESSO, ATTESO CHE LE INDICAZIONI CONTENUTE NELLA LETTERA DI ASSUNZIONE RISULTAVANO DEL TUTTO VAGHE E INSUFFICIENTI A RICOSTRUIRE, ANCHE ATTRAVERSO UN RINVIO ALLA FONTE COLLETTIVA, LE SPECIFICHE ATTRIBUZIONI DELLA LAVORATRICE, FACENDO RIFERIMENTO A UNA PLURALITÀ DI MANSIONI CHE ADDIRITTURA RIGUARDAVANO TRE DISTINTI LIVELLI DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE, NONCHÉ AD UN'AMPIA SERIE DI DIVERSIFICATE MANSIONI CONCRETE, NESSUNA DELLE QUALI ERA POSSIBILE, IN VIA GENERALE, RICOSTRUIRE COME ATTRIBUZIONE CONCRETA PER LA LAVORATRICE).

LA CLAUSOLA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE CON CUI IL PATTO DI PROVA È FISSATO IN UN TERMINE MAGGIORE DI QUELLO STABILITO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE DEVE RITENERSI PIÙ SFAVOREVOLE PER IL LAVORATORE E, COME TALE, È SOSTITUITA DI DIRITTO EX ART. 2077 C.C. , COMMA 2, SALVO CHE IL PROLUNGAMENTO SI RISOLVA IN CONCRETO IN UNA POSIZIONE DI FAVORE PER IL LAVORATORE, CON ONERE PROBATORIO GRAVANTE SUL DATORE DI LAVORO.

# Quando il recesso «in prova» è illegittimo

## RECESSO ILLEGITTIMO SE

*mancata attribuzione delle mansioni indicate all'assunzione*

*verifica condotta su mansioni diverse da quelle di assunzione*

*periodo di prova inadeguato (c.d. «prova incompleta»)*

*motivo illecito o estraneo al rapporto di lavoro (ad es. discriminatorio)*

*prova effettivamente superata in modo positivo*

## La giurisprudenza. Cassazione 11 luglio 2018, n. 18268

IL LICENZIAMENTO INTIMATO NEL CORSO O AL TERMINE DEL PERIODO DI PROVA, AVENDO NATURA DISCREZIONALE, NON DEVE ESSERE MOTIVATO, NEPPURE IN CASO DI CONTESTAZIONE IN ORDINE ALLA VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ E DEL COMPORTAMENTO PROFESSIONALE DEL LAVORATORE STESSO; INCOMBE, PERTANTO, SUL LAVORATORE LICENZIATO, CHE DEDUCA IN SEDE GIURISDIZIONALE LA NULLITÀ DI TALE RECESSO, L'ONERE DI PROVARE, SECONDO LA REGOLA GENERALE DI CUI ALL'ART. 2697 C.C., SIA IL POSITIVO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA, SIA CHE IL RECESSO È STATO DETERMINATO DA MOTIVO ILLECITO E QUINDI, ESTRANEO ALLA FUNZIONE DEL PATTO DI PROVA.

# Segue. Conseguenze

CI SONO DUE ORIENTAMENTI  
GIURISPRUDENZIALI SULLE  
CONSEGUENZE DELLA ILLEGITTIMITA'  
DEL RECESSO «IN PROVA»

PROSECUZIONE DELLA PROVA

L'ILLEGITTIMITA'  
DEL RECESSO  
IN PROVA:  
CONSEGUENZE

RISARCIMENTO DEL DANNO

SE LICENZIAMENTO  
RICONDUCEBILE A MOTIVO  
ILLECITO: REINTEGRA



«*LA NULLITÀ DEL PATTO DI PROVA APPOSTO AL CONTRATTO DI LAVORO IN OGGETTO NON COMPORTA, IN ASSENZA DI CONFORME PREVISIONE NORMATIVA, LA NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO FONDATO SUL MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA MA LA SUA INGIUSTIFICATEZZA, EX ARTT. 1 SS., L. N. 604/1966, IN QUANTO FONDATO SU DI UNA RAGIONE INSUSSISTENTE (ESISTENZA DI UN PATTO DI PROVA NON SUPERATO DALLA LAVORATRICE). DALL'ACCERTATA INGIUSTIFICATEZZA DEL RECESSO DISCENDE, EX ART. 3, COMMA 2, D.LGS. N. 23/2015, L'ILLEGITTIMITÀ E, QUINDI, L'ANNULLAMENTO DEL LICENZIAMENTO IMPUGNATO*»

«*IN CASO DI LICENZIAMENTO PER MANCATO SUPERAMENTO DEL PATTO DI PROVA CON ACCERTATA NULLITÀ DEL PATTO DEVE RITENERSI CHE IL LAVORATORE ABBIA DIRITTO ALLA REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO E AL PAGAMENTO DI UNA INDENNITÀ RISARCITORIA COMMISURATA ALL'ULTIMA RETRIBUZIONE CORRISPONDENTE AL PERIODO DAL GIORNO DEL LICENZIAMENTO FINO ALL'EFFETTIVA REINTEGRAZIONE, NEL MASSIMO DI 12 MESI PER IL PERIODO ANTERIORE ALLA PRONUNCIA, DOVENDOSI RICONDURRE LA FATTISPECIE IN ESAME A QUELLA DEL COMMA 2 DELL'ART. 3, D.LG. N. 23/2015*»

# Art. 2125 cod. civ.

## Patto di non concorrenza

1. Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.

2. La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata.

## Art. 2105 cod. civ.

### Obbligo di fedeltà – durante il rapporto

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

# Patto di non concorrenza

Requisiti a pena di nullità

forma scritta

**PATTO DI NON CONCORRENZA**

contenuto entro limiti

di oggetto

di luogo

corrispettivo congruo

di tempo

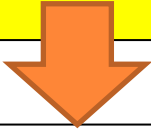
erogato in costanza di rapporto

erogato dopo la cessazione del rapporto

# LA FORMA

**PATTO DI NON  
CONCORRENZA**

*forma scritta  
ad substantiam*



*Contestualmente alla costituzione del  
rapporto  
(clausola del contratto di lavoro o atto  
separato)*

*in corso di rapporto*

*alla cessazione del rapporto*

# SCIOGLIMENTO E VIOLAZIONE

## PATTO DI NON CONCORRENZA

### SCIOGLIMENTO:

PUO' ESSERE SCIOLTO SOLO COL CONSENSO DI ENTRAMBE LE PARTI,

SALVO NON SIA STATA PREVISTA – IN SEDE DI STIPULAZIONE – LA FACOLTA' DI RECESSO UNILATERALE DEL DATORE DI LAVORO CHE VA ESERCITATA SOLO PRIMA DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO.

### VIOLAZIONE:

SE VIOLATO DAL DATORE DI LAVORO, IL PRESTATORE PUO' AGIRE PER OTTENERE IL COMPENSO O RISOLVERE IL CONTRATTO.

SE VIOLATO DAL PRESTATORE DI LAVORO, IL DATORE PUO' AGIRE NEI CONFRONTI DEL LAVORATORE IN VIA DI URGENZA CON RICORSO EX ART. 700 C.P.C. ONDE INIBIRE LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' IN CONCORRENZA; INOLTRE, IL DATORE DI LAVORO PUO' RIPETERE I COMPENSI EROGATI E CHIEDERE IL RISARCIMENTO DEI DANNI.

SPESSE E' PREVISTA UNA PENALE CHE IL PRESTATORE PAGA IN CASO DI INADEMPIMENTO

riduzione della penale ad equità  
(art. 1384 cod. civ.)

# Tribunale Milano 25 marzo 2011

*«AI SENSI DELL'ART. 2125 C.C., IL PATTO DI NON CONCORRENZA È NULLO SOLTANTO QUANDO LA SUA AMPIEZZA SIA TALE, IN RAGIONE DEL TIPO DI ATTIVITÀ VIETATA, DEL PERIODO DI TEMPO IVI INDICATO E DELLA SUA ESTENSIONE TERRITORIALE, DA COMPROMETTERE LA POSSIBILITÀ PER IL LAVORATORE DI ASSICURARSI, TENUTO ANCHE CONTO DEL CONTENUTO ALTAMENTE SPECIALISTICO DELLA ATTIVITÀ VIETATA, UN GUADAGNO IDONEO ALLE ESIGENZE DI VITA (NELLA FATTISPECIE, IN APPLICAZIONE DI TALE PRINCIPIO, È STATO RITENUTO VALIDO UN PATTO DI NON CONCORRENZA DELLA DURATA DI UN ANNO ESTESO A TUTTO IL TERRITORIO ITALIANO E CIRCOSCRITTO AL SETTORE DELLO SVILUPPO, PRODUZIONE, DISTRIBUZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE DI PRODOTTI BIOMEDICALI, E, IN PARTICOLARE, DI PRODOTTI DI ORTOPEDIA, RIABILITAZIONE ORALE, TRAUMATOLOGIA E CHIRURGIA VERTEBRALE, SUL RILIEVO CHE IL LAVORATORE AVREBBE POTUTO UTILMENTE SFRUTTARE LA PROFESSIONALITÀ ACQUISITA COME SPECIALISTA DI PRODOTTO DI UNA LINEA PER LA CHIRURGIA SPINALE IN ALTRI SETTORI DEL CAMPO MEDICO E CON RIFERIMENTO A PRODOTTI APPARTENENTI A SETTORI DIVERSI DA QUELLI OGGETTO DEL PATTO)».*



# Tribunale Milano 25 marzo 2011

«CON RIGUARDO ALLA CONGRUITÀ DEL CORRISPETTIVO DOVUTO IN CASO DI PATTO DI NON CONCORRENZA, L'ESPRESSA PREVISIONE DI NULLITÀ, CONTENUTA NELL'ART. 2125 C.C., VA RIFERITA ALLA PATTUIZIONE NON SOLO DI COMPENSI SIMBOLICI, MA ANCHE A COMPENSI MANIFESTAMENTE INIQUI O SPROPORZIONATI IN RAPPORTO AL SACRIFICIO RICHIESTO AL LAVORATORE E ALLA RIDUZIONE DELLE SUE POSSIBILITÀ DI GUADAGNO, INDIPENDENTEMENTE SIA DALL'UTILITÀ CHE IL COMPORTAMENTO RICHIESTOGLI RAPPRESENTA PER IL DATORE DI LAVORO, SIA DAL SUO IPOTETICO VALORE DI MERCATO (NELLA FATTISPECIE, È STATO RITENUTO VALIDO IL PATTO DI NON CONCORRENZA CHE PREVEDEVA LA CORRESPONSIONE IN COSTANZA DI RAPPORTO DI UN CORRISPETTIVO PARI A CIRCA 2,5% DELLA RETRIBUZIONE ANNUA E, COMUNQUE, L'OBBLIGO DEL DATORE DI LAVORO DI CORRISPONDERE A TALE TITOLO AL LAVORATORE UNA SOMMA COMPLESSIVA, TENUTO CONTO DI QUANTO GIÀ PERCEPITO NEL CORSO DEL RAPPORTO, NON INFERIORE AL 40% DELL'ULTIMA RETRIBUZIONE FISSA ANNUA LORDA DEL LAVORATORE)».

*«AI SENSI DELL'ART. 2125 C.C., IL PATTO DI NON CONCORRENZA DEVE PREVEDERE, A PENA DI NULLITÀ, UN CORRISPETTIVO PREDETERMINATO NEL SUO PRECISO AMMONTARE, AL MOMENTO DELLA STIPULAZIONE DEL PATTO, GIACCHÉ È IN TALE MOMENTO CHE SI PERFEZIONA IL CONSENSO DELLE PARTI, E CONGRUO RISPETTO AL SACRIFICIO RICHIESTO AL LAVORATORE IN QUANTO COSTITUISCE IL PREZZO DI UNA PARZIALE RINUNCIA AL DIRITTO AL LAVORO COSTITUZIONALMENTE GARANTITO; PERTANTO, VIOLA LA NORMA LA PREVISIONE DEL PAGAMENTO DI UN CORRISPETTIVO DEL PATTO DI NON CONCORRENZA DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO, IN QUANTO LA STESSA, DA UN LATO, INTRODUCE UNA VARIABILE LEGATA ALLA DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO CHE CONFERISCE AL PATTO UN INAMMISSIBILE ELEMENTO DI ALEATORIETÀ E INDETERMINATEZZA E, DALL'ALTRO, FACENDO DIPENDERE L'ENTITÀ DEL CORRISPETTIVO ESCLUSIVAMENTE DALLA DURATA DEL RAPPORTO, FINISCE DI FATTO PER ATTRIBUIRE A TALE CORRISPETTIVO LA FUNZIONE DI PREMIARE LA FEDELITÀ DEL LAVORATORE, ANZICHÉ DI COMPENSARLO PER IL SACRIFICIO DERIVANTE DALLA STIPULAZIONE DEL PATTO»*

# Cassazione 1 settembre 2021 n. 23723

*«LA PREVISIONE DELLA RISOLUZIONE DEL PATTO DI NON CONCORRENZA RIMESSA ALL'ARBITRIO DEL DATORE DI LAVORO CONCRETA UNA CLAUSOLA NULLA PER CONTRASTO CON NORME IMPERATIVE, ATTESO CHE LA LIMITAZIONE ALLO SCIoglimento DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DEVE ESSERE CONTENUTA - IN BASE A QUANTO PREVISTO DALL'ART. 2125 C.C. , INTERPRETATO ALLA LUCE DEGLI ARTT. 4 E 35 COST. - ENTRO LIMITI DETERMINATI DI OGGETTO, TEMPO E LUOGO, E VA COMPENSATA DA UN MAGGIOR CORRISPETTIVO. NE CONSEGUE CHE NON PUÒ ESSERE ATTRIBUITO AL DATORE DI LAVORO IL POTERE UNILATERALE DI INCIDERE SULLA DURATA TEMPORALE DEL VINCOLO O DI CADUCARE L'ATTRIBUZIONE PATRIMONIALE PATTUITA».*

# Tribunale Milano 21 luglio 2021

«IN TERMINI GENERALI IL PATTO DI NON CONCORRENZA DEVE RITENERSI NULLO QUALORA IL CORRISPETTIVO PER L'IMPEGNO SIA SIMBOLICO O MANIFESTAMENTE INIQUO OPPURE SPROPORZIONATO IN RELAZIONE AL SACRIFICIO RICHIESTO AL LAVORATORE. CIÒ DETTO, VA EVIDENZIATO CHE UN CORRISPETTIVO FISSATO IN PERCENTUALE SULLA RETRIBUZIONE DELL'ULTIMO ANNO DI LAVORO NON PUÒ ESSERE CONSIDERATO NÉ SIMBOLICO, NÉ INIQUO O SPROPORZIONATO RISPETTO ALL'IMPEGNO DI NON CONCORRENZA».

# Cassazione 8 gennaio 2013, n. 212

*“AL DATORE DI LAVORO NON È CONSENTITO DI MANIFESTARE LA PROPRIA VOLONTÀ DI NON AVVALERSI DEL PATTO DI NON CONCORRENZA IN EPOCA SUCCESSIVA ALLA COMUNICAZIONE DI RECESSO. LA CLAUSOLA CHE PREVEDA TALE FACOLTÀ DEVE ESSERE RITENUTA NULLA PER CONTRARIETÀ A NORMA IMPERATIVA DI LEGGE, IN QUANTO FINALIZZATA A ELUDERE L'OBBLIGO DI CORRISPETTIVITÀ DI CUI ALL'ART. 2125 C.C., IN RAGIONE DEL QUALE IL LAVORATORE HA FONDATA LA PROGRAMMAZIONE DELLA SUA ATTIVITÀ PER IL PERIODO SUCCESSIVO ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO”*

# Cassazione 26 maggio 2020, n. 9790

«AL FINE DI VALUTARE LA VALIDITÀ DEL PATTO DI NON CONCORRENZA PREVISTO DALL'ART. 2125 C.C., OCCORRE OSSERVARE I SEGUENTI CRITERI: A) IL PATTO NON DEVE NECESSARIAMENTE LIMITARSI ALLE MANSIONI ESPLETATE DAL LAVORATORE NEL CORSO DEL RAPPORTO, MA PUÒ RIGUARDARE QUALSIASI PRESTAZIONE LAVORATIVA CHE POSSA COMPETERE CON LE ATTIVITÀ ECONOMICHE SVOLTE DAL DATORE DI LAVORO, DA IDENTIFICARSI IN RELAZIONE A CIASCUN MERCATO NELLE SUE OGGETTIVE STRUTTURE, OVE CONVERGANO DOMANDE E OFFERTE DI BENI O SERVIZI IDENTICI O COMUNQUE PARIMENTI IDONEI A SODDISFARE LE ESIGENZE DELLA CLIENTELA DEL MEDESIMO MERCATO; B) NON DEVE ESSERE DI AMPIEZZA TALE DA COMPRIMERE LA ESPLICAZIONE DELLA CONCRETA PROFESSIONALITÀ DEL LAVORATORE IN TERMINI CHE NE COMPROMETTANO OGNI POTENZIALITÀ REDDITUALE; C) QUANTO AL CORRISPETTIVO DOVUTO, IL PATTO NON DEVE PREVEDERE COMPENSI SIMBOLICI O MANIFESTAMENTE INIQUI O SPROPORZIONATI IN RAPPORTO AL SACRIFICIO RICHIESTO AL LAVORATORE E ALLA RIDUZIONE DELLE SUE CAPACITÀ DI GUADAGNO, INDIPENDENTEMENTE DALL'UTILITÀ CHE IL COMPORTAMENTO RICHIESTO RAPPRESENTA PER IL DATORE DI LAVORO E DAL SUO IPOTETICO VALORE DI MERCATO». (NELLA SPECIE, LA S.C. HA CONFERMATO LA DECISIONE DI MERITO CHE AVEVA RITENUTO VALIDO IL PATTO CON IL QUALE IL DIPENDENTE DI UN ISTITUTO DI CREDITO, ASSUNTO COME "PRIVATE BANKER", SI ERA IMPEGNATO A NON OPERARE PER UN PERIODO DI TRE ANNI NEL SOLO SETTORE DEL "PRIVATE BANKING", LIMITATAMENTE AI PRODOTTI GIÀ TRATTATI CON LA CLIENTELA DELL'ISTITUTO STESSO, NELL'AMBITO DI UNA SOLA REGIONE E DIETRO UN CORRISPETTIVO DI EURO 7.500,00 ANNUI, REGOLARMENTE VERSATI PER TUTTA LA DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO).

# PATTO DI STABILITA'

# Patto di stabilità

Con il patto di stabilità (o clausola di durata minima garantita) le parti si impegnano a **non** esercitare il diritto di recesso per un determinato periodo di tempo (clausola a favore del dipendente, del datore di lavoro o di entrambe le parti).

Normalmente viene previsto un **corrispettivo** a fronte dell'impegno del dipendente a non recedere dal contratto prima della data pattuita.

## RECESSO

PUO' AVVENIRE:

- PER GIUSTA CAUSA;
- PER IMPOSSIBILITA' DELLA PRESTAZIONE



# Patto di stabilità

**VIOLAZIONE**  
(OVVERO L'INGIUSTIFICATO  
RECESSO...)

- DA PARTE DATORE DI LAVORO:  
IL PRESTATORE PUO' AGIRE PER OTTENERE LA  
CORRESPONSIONE, A TITOLO DI RISARCIMENTO DEL  
DANNO, DELLE **RETRIBUZIONI CHE AVREBBE  
PERCEPITO SE IL RAPPORTO NON FOSSE STATO  
ILLEGITTIMAMENTE RISOLTO ANTICIPATAMENTE  
RISPETTO ALLA DURATA MINIMA GARANTITA.**  
(Eventuale deduzione dell'*aliunde perceptum*)

- DA PARTE DEL PRESTATORE DI LAVORO:  
IL DATORE PUO' CHIEDERE IL  
DANNI.

SPESSE E' PREVISTA UNA  
PENALE CHE IL  
PRESTATORE PAGA IN  
CASO DI INADEMPIMENTO

# Cassazione 9 giugno 2017, n. 14457

«In caso di previsione tra le parti del rapporto di lavoro di una **clausola di durata minima garantita** nell'interesse del datore di lavoro, il corrispettivo della clausola è sì necessario, tuttavia, nell'equilibrio delle posizioni contrattuali, esso può essere liberamente stabilito dalle parti e può consistere nella reciprocità dell'impegno di stabilità assunto dalle parti medesime ovvero in una diversa prestazione a carico del datore di lavoro, consistente in una maggiorazione della retribuzione o in una obbligazione non monetaria, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore»

# Cassazione 14 ottobre 2005, n. 19903

*“la clausola di stabilità minima garantita è legittima anche rispetto ai contratti dei dirigenti apicali, per i quali la prevista stabilità suscettibile di soddisfare un più spiccato interesse dell’imprenditore alla continuità delle prestazioni. Pertanto, nell’ipotesi di recesso anticipato del datore di lavoro il dipendente ha diritto al risarcimento del danno, pari all’ammontare delle retribuzioni che avrebbe percepito se la risoluzione non fosse intervenuta, ivi comprese le retribuzioni che sarebbero maturate nel periodo di preavviso, che non può intendersi assorbito nella durata minima garantita dalla pattuizione”.*

*(Il c.d. aliunde perceptum)*

# QUALCHE CONSIGLIO NEL CASO DI NUOVO RAPPORTO

Il prestatore di lavoro può negoziare un contratto «*ad hoc*», concordando col datore di lavoro di inserire nel contratto condizioni a lui favorevoli, tra cui:

- clausola di durata minima;
- **anzianità convenzionale;**
- **un numero convenzionale di mensilità di preavviso;**
- **la disciplina «anteriore» alle c.d. «tutele crescenti».**

**DIVENTA FONDAMENTALE GESTIRE  
CORRETTAMENTE LA FASE INIZIALE DEL RAPPORTO  
E LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO**

# LA FLESSIBILITA'

# IL CONTRATTO A TERMINE

## IL CONTRATTO A TERMINE

- E' disciplinato dal decreto legge 12/07/2018, n. 87 - **in vigore dal 14 luglio 2018**, convertito in legge 9 agosto 2018 n. 96, (il c.d. **DECRETO DIGNITA'**), che ha modificato la normativa di riferimento (artt. 19 – 29 del D.Lgs. 81 del 2015)

# Ambito di applicazione c.d. «Decreto Dignità»

*Contratti a termine stipulati  
successivamente al 14 luglio 2018  
(data di entrata in vigore del Decreto  
Dignità)*

*Rinnovi contratti a termine successivi  
al 31 ottobre 2018*

*Proroghe contratti a termine  
successive al 31 ottobre 2018*



## ARTICOLO 1, COMMA 2

Decreto legge 12/07/2018, n.87 -  
in vigore dal 14 luglio 2018  
convertito in legge 9 agosto 2018 n. 96

(il c.d. DECRETO DIGNITA')

*«Le disposizioni di cui al comma 1 [n.d.r. la nuova disciplina dettata dal decreto dignità per i contratti a termine] si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018»*

# APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA

art. 19 del D.lgs 81/2015 come modificato dal D.l. 87/2018

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a **dodici mesi**. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i **ventiquattro mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51(\*).

(\*) per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

# APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA

art. 19 del D.lgs 81/2015 come modificato dal D.l. 87/2018

1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato **dalla data di superamento del termine di dodici mesi.**

# APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA

## art. 19 del D.lgs 81/2015 come modificato dal D.l. 87/2018

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

# APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. **L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali e' stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione e' necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi**

# PROROGHE E RINNOVI

art. 21 del D.lgs 81/2015 come modificato dal D.l. 87/2018

**01.** Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

# PROROGHE E RINNOVI

art. 21 del D.lgs 81/2015 come modificato dal D.l. 87/2018

Il D.L. 87/2018 ha modificato il primo comma dell'art. 21 come segue:

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, **solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi** a prescindere dal numero dei contratti. **Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.**

# CONTINUAZIONE DEL RAPPORTO OLTRE LA SCADENZA DEL TERMINE

## art. 22 del D.lgs 81/2015

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19 [NDR: 24 mesi], se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.



# NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

## art. 23 del D.lgs 81/2015

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. **Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.**

# NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

## art. 23 del D.lgs 81/2015

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1 [NDR: 20%], nonché' da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per la realizzazione e il monitoraggio di iniziative di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, ovvero tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, possono avere durata pari a quella del progetto al quale si riferiscono.

# NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

art. 23 del D.lgs 81/2015

**4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1 [NDR: 20%], restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:**

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

**5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.**

# DIRITTI DI PRECEDENZA

## art. 24 del D.lgs 81/2015

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a **sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro **entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.**

2. Per le lavoratrici, **il congedo di maternità** di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, **usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1.** Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, **il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

# DIRITTI DI PRECEDENZA

## art. 24 del D.lgs 81/2015

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

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4 [NDR: lettera di assunzione], e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

# PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE, FORMAZIONE E CRITERI DI COMPUTO

## art. 25 del D.lgs 81/2015

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

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

## art. 26

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

## art. 27

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

# DECADENZA E TUTELE

## art. 28 del D.lgs 81/2015 come modificato dal D.l. 87/2018

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, **entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto**. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

2. **Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto**, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966 [NDR: «avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti»]. La predetta indennità ristora **per intero** il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

# ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE

## art. 29 del D.lgs 81/2015

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991; [*lavoratori in mobilità*]

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. **Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:**

a) **i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;**

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;

c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.



# ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE

## art. 29 del D.lgs 81/2015

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 23, in presenza di esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendono necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico ovvero, nel rispetto di quanto previsto nel contratto collettivo di categoria, dalla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, le fondazioni lirico sinfoniche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367 e di cui alla legge 11 novembre 2003, n. 310, i teatri di tradizione di cui all'articolo 28 della legge 14 agosto 1967, n. 800, e i soggetti finanziati dal Fondo unico per lo spettacolo che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro delle fondazioni lirico sinfoniche possono stipulare, con atto scritto a pena di nullità, uno o più contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata che non può superare complessivamente, a decorrere dal 1° luglio 2019, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, i trentasei mesi, anche non continuativi, anche all'esito di successive proroghe o rinnovi. A pena di nullità, il contratto reca l'indicazione espressa della condizione che, ai sensi del presente comma, consente l'assunzione a tempo determinato, la proroga o il rinnovo. Detto incombente è assolto anche attraverso il puntuale riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche cui sia destinato l'impiego del lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Fatta salva l'obbligatorietà della forma scritta a pena di nullità, il presente comma non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate ai sensi dell'articolo 21, comma 2.

3-ter. La violazione di norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato di cui al comma 3-bis non ne comporta la conversione in contratti a tempo indeterminato. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le fondazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

## La disciplina del contratto a termine

<b>Durata massima del contratto</b>	- 12 mesi, senza la previsione di alcuna causale - 24 mesi, solo in presenza delle condizioni indicate dalla legge.
<b>Proroghe e rinnovi</b>	sono ammessi solo per le causali indicate dall'art. 19 comma 1 D.lgs. n. 81/2015, come modificato dal decreto Dignità
<b>Numero massimo di proroghe</b>	non più di <b>4 proroghe</b> nei 24 mesi
<b>Numero massimo di contratti stipulabili</b>	non più del <b>30%</b> dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso la stessa azienda
<b>Termini di impugnazione del contratto</b>	180 giorni

# CONTRATTO a TERMINE D.L. n. 87/2018

**TERMINE:** arco massimo 24 mesi

**I° CONTRATTO:** → Durata massima 12 mesi → acausale  
→ Durata oltre 12 mesi e max 24 mesi con causale

**ATTO SCRITTO:**  
se superiore a  
12 giorni

**PROROGA:** → Entro 12 mesi complessivi → acausale  
→ Oltre 12 mesi e entro 24 mesi con causale indicata nel contratto

**ATTO SCRITTO:**  
max 4 volte e  
complessivamente  
entro 24 mesi

# CONTRATTO a TERMINE D.L. n. 87/2018

**RINNOVO:** → Solo con causale e max 24 mesi complessivi  
(compreso il contratto originario)

ATTO SCRITTO:  
Stesso contratto  
rinnovato

**ULTERIORE**  
**CONTRATTO:** → max 12 mesi e stipulato in DTL

ATTO SCRITTO:  
Nuovo contratto  
(nuove mansioni,  
etc.)

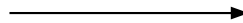
**CAUSALE**

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

# CONTRATTO a TERMINE D.L. n. 87/2018

## VIOLAZIONI

**DURATA 12 MESI**  
**senza causale o causale non reale**



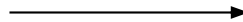
**Trasformazione a tempo indeterminato**  
**(dal superamento del 12° mese)**

**SUPERAMENTO 24 MESI**  
**con un contratto**  
**(o anche più contratti e/o proroghe)**



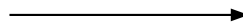
**Trasformazione a tempo indeterminato**  
**(dal superamento dei 24 mesi)**

**ULTERIORE CONTRATTO**  
**senza procedura presso DTL**  
**(o superamento del termine opposto)**



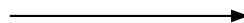
**Trasformazione a tempo indeterminato**  
**(dalla data di stipulazione)**

**MANCATA FORMA SCRITTA**  
**(per contratto superiore a 12 giorni)**



**Termine privo di effetto**

**PROROGA PER OLTRE 12 MESI COMPLESSIVI**  
**senza causale o causale non vera**  
**(o superamento del termine apposto)**



**Trasformazione a tempo indeterminato**

# CONTRATTO a TERMINE D.L. n. 87/2018

## VIOLAZIONI

PIU' DI 4 PROROGHE



Trasformazione a tempo indeterminato  
dalla 5ª proroga

RIASSUNZIONE ENTRO 10 GIORNI DALLA  
DATA DI SCADENZA DEL CONTRATTO DI  
DURATA FINO A 6 MESI o ENTRO 20 GIORNI  
GIORNI DALLA DATA DI SCADENZA DEL  
CONTRATTO DI DURATA SUPERIORE A 6 MESI

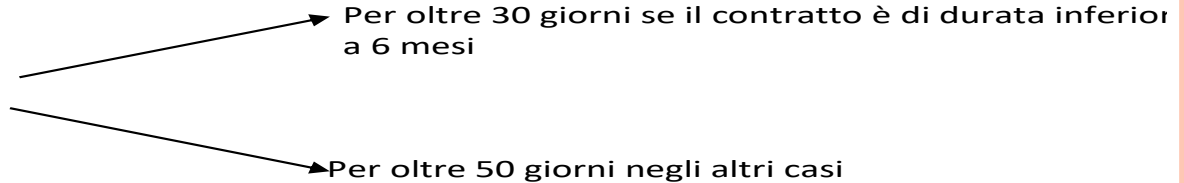


Trasformazione a tempo indeterminato  
(dal contratto nuovo)

CONTINUAZIONE DEL RAPPORTO  
OLTRE IL TERMINE  
(di durata iniziale o prorogata)



MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE  
PER OGNI GIORNO SUCCESSIVO



Trasformazione a tempo indeterminato  
(dalla scadenza dei suddetti termini)

# IMPUGNAZIONE D.L. 87/2018

- Entro 180 giorni dalla scadenza del singolo contratto, il contratto deve essere impugnato.
- Entro 180 giorni dall'impugnazione, va radicato il processo.
- In caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato



Indennità risarcitoria da 2,5 a 12 mesi di retribuzione utile per il TFR

# DIVIETI

## art. 20 del D.lgs 81/2015

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato **non è ammessa**:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;
- b) **presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi** a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) **presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni**, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che **non hanno effettuato la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. **In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**



## D.L. 22 MARZO 2021 N. 41

1. All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il comma 1 è sostituito dal seguente:

*«1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, e' possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.»;*

# LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

## LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- Decreto legislativo 15/06/2015, n.81 - in vigore dal 25 giugno 2015, come modificato dal Decreto legge 12/07/2018, n.87 - in vigore dal 14 luglio 2018 convertito in legge 9 agosto 2018 n. 96 (il c.d. DECRETO DIGNITA')

# DEFINIZIONE

## art. 30 del D.lgs 81/2015

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

art. 2 DECRETO LEGGE 12 luglio 2018 n. 87

(Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro)

1-ter **Le condizioni** di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 [n.d.r. sulle causali da indicare in contratto], come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, **si applicano esclusivamente all'utilizzatore**

# TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

## art. 31 del D.lgs 81/2015 come modificato dal D.l. 87/2018

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non puo' eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unita' superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attivita' nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore puo' impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che cio' determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. [La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021].

# TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

art. 31 del D.lgs 81/2015 come modificato dal D.l. 87/2018

2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

# TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

art. 31 del D.lgs 81/2015 come modificato dal D.l. 87/2018

2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.



# DIVIETI

## art. 32 del D.lgs 81/2015

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è **vietato**:

- a) per la **sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero**;
- b) presso **unità produttive** nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** ai sensi degli articoli [4](#) e [24 della legge n. 223 del 1991](#), che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario** in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- 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.

## art. 33 del D.lgs 81/2015

1. Il contratto di somministrazione di lavoro **è stipulato in forma scritta** e contiene i seguenti elementi:
  - a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
  - b) il numero dei lavoratori da somministrare;
  - c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
  - d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
  - e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
  - f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.
2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

# DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO

## art. 34 del D.lgs 81/2015

1. In caso di assunzione **a tempo indeterminato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata **l'indennità mensile di disponibilità**, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione **a tempo determinato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore **è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21 [n.d.r. in tema di proroghe e rinnovi], 23 [n.d.r. in tema di numero complessivo di contratti a termine] e 24 [n.d.r. sul diritto di precedenza]**. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro **può in ogni caso essere prorogato**, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'[articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68](#).

4. Le disposizioni di cui all'[articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991](#) non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'[articolo 3 della legge n. 604 del 1966](#).

# TUTELA DEL LAVORATORE, ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE E REGIME DELLA SOLIDARIETA'

## Art. 35 del D.lgs 81/2015

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore è **obbligato in solido** con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#). Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

## art. 35 del D.lgs. 81/2015

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

7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

# DIRITTI SINDACALI, GARANZIE COLLETTIVE E NORME PREVIDENZIALI

## art. 36 del D.lgs 81/2015

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.
2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

## art. 37

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. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

# SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE

art. 38 del D.lgs 81/2015

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli **31, commi 1 e 2, 32 e 33**, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.
4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

# DECADENZE E TUTELE

## art. 39 del D.lgs 81/2015

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'**articolo 6 della legge n. 604 del 1966** [NDR: sull'impugnazione del licenziamento], e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

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



## art. 40 del D.lgs 81/2015

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

# SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

## Somministrazione a tempo determinato

*Parziale equivalenza di disciplina tra contratto a termine e contratto di somministrazione a termine (rinvio al capo III del d.lgs. 81/2015)*



*Eccezioni:*

- *Esclusione per il lavoratori somministrati del **diritto di precedenza***
- *Esclusione applicabilità del c.d. «**stop & go**» in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato*

*Clausola di contingentamento: possibilità di impiegare in via temporanea lavoratori (sia direttamente e sia in somministrazione) in misura non superiore al **30%** del personale in forza presso l'azienda)*

# SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

## Somministrazione a tempo determinato

*Applicazione dei limiti di durata previsti per il contratto a tempo determinato*

*Durata massima 24 mesi, salva la possibilità di stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso la competente DTL*

*Applicazione limiti «qualitativi»: ammessa la possibilità di stipulare un nuovo contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi solo in presenza di una causale espressa per iscritto, fino a un massimo di 24 mesi*

### CAUSALI:

- *Ragioni temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività aziendale*
- *Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria aziendale*

# SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

**Somministrazione a tempo determinato**

*Reintrodotta la fattispecie di «somministrazione fraudolenta» art. 38 bis del D.lgs 81/2015 come modificato dal D.l. 87/2018*

*Ipotesi autonoma di reato che sussiste quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore*

*Ammenda di Euro 20,00 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione fraudolenta*

# IN SINTESI

<b>Durata massima del contratto</b>	24 mesi
Causali	da specificare come da richiamo alla disciplina del Decreto dignità sul contratto a termine
<b>Proroghe</b>	possibili «in ogni caso»
Numero di contratti possibili	non più del <b>30%</b> dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso la stessa azienda
<b>Termini di impugnazione del contratto</b>	60 giorni + 180 giorni
Sanzioni penali	Reintrodotta l'ammenda per le ipotesi di somministrazione fraudolenta

## D.L. 14 AGOSTO 2020 N. 104, art. 8

Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021.

# L'APPRENDISTATO

- Decreto legislativo 15/06/2015, n.81 - in vigore dal 25 giugno 2015, come modificato dal Decreto legge 12/07/2018, n.81 - in vigore dal 14 luglio 2018 convertito in legge 9 agosto 2018 n. 96 (il c.d. DECRETO DIGNITA')

# DISCIPLINA GENERALE

## art. 41 del D.lgs. 81/2015

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



# DISCIPLINA GENERALE

## art. 42 del D.lgs. 81/2015

1. Il contratto di apprendistato è stipulato **in forma scritta ai fini della prova**. Il contratto di apprendistato **contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
2. Il contratto di apprendistato ha una **durata minima non inferiore a sei mesi**, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.
3. **Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo**. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

# DISCIPLINA GENERALE

## art. 42 del D.lgs 81/2015

4. Al termine del periodo di apprendistato **le parti possono recedere dal contratto**, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, **con preavviso decorrente dal medesimo termine**. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. **Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

a) divieto di retribuzione a cottimo;

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

c) presenza di un tutore o referente aziendale;

# DISCIPLINA GENERALE

## art. 42 del D.lgs 81/2015

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

# DISCIPLINA GENERALE

## art. 42 del D.lgs 81/2015

**6.** Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 e' dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

# DISCIPLINA GENERALE

## art. 42 del D.lgs 81/2015

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

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

## **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.**

### art. 43 del D.lgs 81/2015

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da **coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali** di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.

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

(...)

# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

## art. 44 del D.lgs 81/2015

1. Possono essere assunti **in tutti i settori di attività, pubblici o privati**, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa **tra i 18 e i 29 anni**. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

(...)

## art. 45 del D.lgs 81/2015

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



# DISPOSIZIONI FINALI

## art. 47 del D.lgs. 81/2015

1. In caso di **inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro**, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, **il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.** Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.

# DISPOSIZIONI FINALI

## art. 47 del D.lgs 81/2015

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

4. Ai fini della **loro qualificazione o riqualificazione professionale** è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, **senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.** Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge

(...)

# APPRENDISTATO - TIPOLOGIE

## Apprendistato – tipologie (art. 41 D.Lgs. 81/2015)

apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

apprendistato professionalizzante

apprendistato di alta formazione e ricerca

# APPRENDISTATO – DISCIPLINA GENERALE

## Apprendistato – disciplina generale

forma scritta *ad probationem*

deve contenere il piano formativo  
individuale

**durata minima** non inferiore a sei  
mesi

4 anni per apprendistato per l'istruzione  
secondaria (2 anni per giovani che frequentano  
corso annuale integrativo che si conclude con  
esame di Stato)

### durata massima

3 anni per apprendistato professionalizzante (5  
anni per profili professionali caratterizzanti la  
figura dell'artigiano individuati dalla  
contrattazione collettiva)

definita dalle Regioni (e dalle province  
autonome di Trento e Bolzano) per  
apprendistato di alta formazione e ricerca

durante l'apprendistato trovano  
applicazione le sanzioni previste dalla  
normativa per il licenziamento illegittimo

# APPRENDISTATO – DISCIPLINA GENERALE

*le parti possono recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato ex art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine*

*in costanza di preavviso si applica la disciplina del contratto di apprendistato*

*se nessuna delle parti recede al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*

# ALTRE FORME DI LAVORO «FLESSIBILE»

*PART-TIME;*  
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE;  
LAVORO INTERMITTENTE;  
LAVORO AGILE

## Art. 5 DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in **forma scritta** ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

ORIZZONTALE  
VERTICALE  
MISTO

CLAUSOLE ELASTICHE possono prevedere variazione della collocazione temporale o variazione in aumento della durata, sono previste dal CCNL: pattuite per iscritto + preavviso 2 giorni lavorativi + compensazioni previste dal CCNL (art. 6)

# **COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE**

**AGGIORNATA CON LE MODIFICHE INTRODOTTE  
DAL D.L. 3 SETTEMBRE 2019 N. 101 CONVERTITO  
CON MODIFICAZIONI IN LEGGE 2 NOVEMBRE  
2019, N. 128.**



# COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

(art. 2 D.Lgs. 81/2015 modificato dal D.L. 101/2019, convertito in L.128/2019)

*Nel 2015, con il Jobs Act dei contratti, le co.co.co vengono affrancate dalla necessità del «progetto»*

*prestazioni svolte in modo prevalentemente personale*

*prestazione svolta in via continuativa*

*modalità di svolgimento della prestazione c.d. «etero organizzata»*

*Si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato (le 3 condizioni devono ricorrere congiuntamente)*

# COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

D.L. 3 settembre 2019 n. 101  
(convertito in legge 2 novembre 2019 n. 128)



Tutela i lavoratori organizzati mediante piattaforma  
(«rider»)



Le disposizioni sulla etero organizzazione si applicano anche alle co.co.co che hanno quale particolare oggetto la prestazione organizzata  
**«mediante piattaforme anche digitali»**

# COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE: il caso dei «riders»

*sentenza Corte di Cassazione  
24 gennaio 2020 n. 1663*

*«non ritiene la Corte che sia necessario inquadrare la fattispecie litigiosa, come invece ha fatto la Corte di appello di Torino, in un tertium genus, intermedio tra autonomia e subordinazione, con la conseguente esigenza di selezionare la disciplina applicabile.*

*Più semplicemente, al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dal D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 2, comma 1, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione. Si tratta, come detto, di una norma di disciplina, che non crea una nuova fattispecie»*

*il Collegio non ravvisa alcun profilo di irragionevolezza nella scelta del legislatore delegato di equiparare, quanto alla disciplina applicabile, i soggetti di cui al D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 2, comma 1, ai lavoratori subordinati, nell'ottica della tutela di una posizione lavorativa più debole, per l'evidente asimmetria tra committente e lavoratore, con esigenza di un regime di tutela più forte, in funzione equilibratrice.*

# COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE: il caso dei «riders»

*sentenza Corte di Cassazione  
24 gennaio 2020 n. 1663*

***Il concetto di etero organizzazione***

*«... elemento di un rapporto di **collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente**, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione»*

# COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE: il caso dei «riders»

*sentenza Corte di Cassazione  
24 gennaio 2020 n. 1663*

**Etero organizzazione** «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»

*«... se è vero che la **coniunzione "anche"** potrebbe alludere alla necessità che l'etero-organizzazione coinvolga tempi e modi della prestazione, non ritiene tuttavia la Corte che dalla presenza nel testo di tale congiunzione si debba far discendere tale inevitabile conseguenza. Il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro esprime solo una possibile estrinsecazione del potere di etero-organizzazione, con la parola "anche" che assume valore esemplificativo. In tal senso sembra deporre la successiva soppressione dell'inciso ad opera della novella cui si è fatto più volte cenno. Del resto è stato condivisibilmente rilevato che le modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa sono, nell'attualità della rivoluzione informatica, sempre meno significative anche al fine di rappresentare un reale fattore discrezionale tra l'area della autonomia e quella della subordinazione.*

# COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE: il caso dei «riders»

*sentenza Corte di Cassazione  
24 gennaio 2020 n. 1663*

*Differenza tra etero organizzazione e coordinamento nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c.*

*«... si mette in evidenza (nell'ipotesi del D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 2) la differenza rispetto ad un **coordinamento** stabilito di comune accordo dalle parti che, invece, nella norma in esame, è **imposto dall'esterno, appunto etero-organizzato.***

*Tali differenze illustrano un regime di autonomia ben diverso, significativamente ridotto nella fattispecie del D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 2: integro nella **fase genetica** dell'accordo (per la rilevata facoltà del lavoratore ad obbligarsi o meno alla prestazione), ma non nella **fase funzionale**, di esecuzione del rapporto, relativamente alle modalità di prestazione, determinate in modo sostanziale da una piattaforma multimediale e da un applicativo per smartphone.*

# COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

## art. 2 DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 e ss. mm.

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalita' di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalita' di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

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

- a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) alle attivita' prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle societa' e dai partecipanti a collegi e commissioni;

# COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

## art. 2 DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 e ss. mm.

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'[articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289](#).

d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al [decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367](#).

d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla [legge 21 marzo 2001, n. 74](#).

3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'[articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

4. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.



# COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

art. 2 DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 e ss. mm.

3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

4. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.

NON ESISTONO PIU' I  
CONTRATTI A  
PROGETTO

# LAVORO INTERMITTENTE O «A CHIAMATA»

## Art. 13 DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

1. Il contratto di lavoro intermittente e' il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne puo' utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilita' di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il contratto di lavoro intermittente puo' in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di eta', purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con piu' di 55 anni.

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

# LAVORO INTERMITTENTE O «A CHIAMATA»

## Art. 13 DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilita' a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennita' di disponibilita' di cui all'articolo 16.
  
5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

# LAVORO INTERMITTENTE O «A CHIAMATA»

## Art. 14 DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

1. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

# LAVORO INTERMITTENTE O «A CHIAMATA»

## Art. 16 DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

Indennità di disponibilità (NDR: prevista solo quando il lavoratore è contrattualmente obbligato a rispondere alla chiamata del datore)

1. La misura **dell'indennità mensile di disponibilità**, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
3. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.
5. **Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.**
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

# LAVORO INTERMITTENTE O «A CHIAMATA»

**casi in cui è possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente (art. 13 D.Lgs. 81/2015)**

esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno

casi di utilizzo del lavoro intermittente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

con soggetti aventi meno di 24 anni di età e con soggetti con più di 55 anni di età

# LAVORO INTERMITTENTE O «A CHIAMATA»

*forma scritta  
ad probationem*



- a) **durata e ipotesi, oggettive o soggettive**, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
- b) **luogo e modalita' della disponibilita'**, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non puo' essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) **trattamento economico** e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennita' di disponibilita', ove prevista;
- d) **forme e modalita', con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro**, nonche' modalita' di rilevazione della prestazione;
- e) **tempi e modalita' di pagamento** della retribuzione e della indennita' di disponibilita';
- f) **misure di sicurezza necessarie** in relazione al tipo di attivita' dedotta in contratto

# LAVORO INTERMITTENTE O «A CHIAMATA»

## contratto di lavoro intermittente - tipologie

con obbligo di risposta alla chiamata

diritto a percepire indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione per le ore di lavoro effettuate (in misura stabilita dalla contrattazione collettiva e, comunque, non è inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali)

durata massima: 400  
giornate di effettivo  
lavoro nell'arco di 3  
anni solari

senza obbligo di risposta alla chiamata



# IL LAVORO AGILE (L. N.81 DEL 22/05/2017)

SCOPO: incrementare competitività e agevolare conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

## art. 18

Lavoro agile è modalità di esecuzione del rapporto stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In pratica: il lavoro viene svolto in parte in azienda (senza postazione fissa), in parte all'esterno con il limite di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del funzionamento degli strumenti tecnologici.

## art. 19

L'accordo relativo alle modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

L'accordo individua anche le forme di potere direttivo (cfr. art. 21 in cui si precisa che l'accordo deve contenere le condotte fuori dall'ufficio che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari), i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche.

## art. 19

(...) l'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato. Se a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Se il lavoratore è disabile il termine di preavviso del recesso da parte del datore non può essere inferiore a 90 giorni.

In ipotesi di giustificato motivo, ogni contraente può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

## art. 20

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.

## art. 22

Il datore di lavoro garantisce la salute e sicurezza del lavoratore agile e gli consegna (anche al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) un'informativa scritta annuale con individuati i rischi generali e specifici alla modalità di esecuzione del rapporto.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore.

# LAVORO AGILE (art. 90 D.L.19/05/2020 – N. 34)

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

# LAVORO AGILE (art. 90 D.L.19/05/2020 – N. 34)

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile puo' essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilita' del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalita' agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Fermo restando quanto previsto dall'[articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 24 aprile 2020, n. 27](#), per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalita' di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a [23 della legge 22 maggio 2017, n. 81](#), puo' essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'[articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017](#), sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL) .

# LAVORO AGILE

## PROCEDURA SEMPLIFICATA DI COMUNICAZIONE DELLO SMARTWORKING

come disposto dalla Legge 17 giugno 2021 n. 87, nel settore privato è possibile utilizzare la procedura semplificata di comunicazione dello smart working (di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77) **fino al 31 dicembre 2021**



il datore di lavoro può utilizzare la modulistica e l'applicativo informatico resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; non vi è necessità di allegare alcun accordo con il lavoratore

# LAVORO AGILE – diritto alla disconnessione

art. 2, comma 1 ter, D.L. 13 maggio 2021 convertito con  
modificazioni in Legge 6 maggio 2021 n. 61

Ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.