



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Giurisprudenza  
Centro Studi «Lavori e Riforme»

# I CONTRATTI DI LAVORO

JOBS ACT - Dalla parte del lavoro, delle politiche attive e del nuovo sistema di protezione sociale

Lunedì, 25 gennaio 2016 – 09.30/17.30  
Dipartimento di Giurisprudenza UniMoRe

# I CONTRATTI DI LAVORO

- **Alberto LEVI** - Docente di Diritto del Lavoro – Dip. Economia "Marco Biagi"
- **Isabella MARZOLA** - ODCEC Ferrara, Comitato Scientifico “Gruppo ODCEC Area Lavoro”

## SPUNTI DI RIFLESSIONE

## **D. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, entrato in vigore il 25 giugno 2015: revisione organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni**

- **Legge 10 dicembre 2014, n. 183, ha delegato il Governo a:**
- 
- ✓ Adottare uno o più decreti, di cui uno recante un testo semplificato delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;
- ✓ Valutare l'effettiva coerenza delle forme contrattuali esistenti con il tessuto occupazionale e il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di una loro semplificazione, modifica o superamento;
- ✓ Promuovere il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto alle altre forme contrattuali esistenti, sia in termini di oneri diretti che in termini di oneri indiretti;
- ✓ Revisionare la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale armonizzando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche
- ✓ Prevedere la possibilità di estendere il ricorso alle prestazioni di lavoro accessorio per le attività
- ✓ Abrogare le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.

# Principali novità del D. lgs. 15 giugno 2015, n. 81:

- ✓ Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come forma comune di rapporto di lavoro
- ✓ Intervento sulle collaborazioni e superamento del contratto a progetto
- ✓ Modifica della disciplina delle mansioni (nuovo art. 2103 c.c.)
- ✓ Abrogazione di alcune forme contrattuali (contratto a progetto e contratto di associazione in partecipazione di persona fisica con apporto di lavoro e lavoro ripartito) e modifica di altre

# Art. 1 - Forma contrattuale comune

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

Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di stabilità per il 2015), commi 118 e seguenti: sgravio contributivo triennale per i contratti a tempo indeterminato stipulati dal 01/01/2015 al 31/12/2015.

D. lgs. 4 marzo 2015, n. 23: tutele crescenti nel contratto a tempo indeterminato per le assunzioni effettuate dal 7 marzo 2015.

Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), commi 178 e seguenti: sgravio contributivo per i contratti a tempo indeterminato stipulati nel periodo 01/01/2016-31/12/2016

# Art. 2 - Collaborazioni organizzate dal committente

Dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche alle collaborazioni aventi per oggetto prestazioni:

- ✓ esclusivamente personali;
- ✓ continuative;
- ✓ le cui modalità di esecuzione sono organizzate dai committenti anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

## Art. 2 c. 2

Rimangono escluse dalla disciplina di cui al c. 1 e continuano pertanto a qualificarsi come prestazioni autonome:

- ✓ le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- ✓ le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali;
- ✓ attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- ✓ le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali (CONI).

## Certificazione (Art. 2 c. 3)

- ✓ Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'art. 76 del D. Lgs. 276/2003, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un sindacato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

### Stabilizzazione (Art. 54)

- ✓ A decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo godranno della estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione, a condizione che:
  - ✓ I lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'art. 2113 c.c. o avanti alle commissioni di certificazione;
  - ✓ Nei 12 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

# Riordino delle forme contrattuali

- ✓ **Lavoro a tempo parziale (artt. 4-12)**
- ✓ **Lavoro intermittente (artt. 13-18)**
- ✓ **Lavoro a tempo determinato (artt. 19-29)**
- ✓ **Somministrazione di lavoro (artt. 30-40)**
- ✓ **Apprendistato (artt. 41-47)**
- ✓ **Lavoro accessorio (artt. 48-50)**

## ***Lavoro a tempo parziale (artt. 4-12)***

- ✓ Forma scritta ai fini della prova con indicazione della durata e della collocazione temporale dell'orario

## ***Lavoro supplementare***

- ✓ Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi il datore di lavoro ha facoltà di chiedere prestazioni supplementari (svolte oltre l'orario concordato)
- ✓ Se il contratto collettivo non disciplina il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiederlo entro la misura del 25% delle ore settimanali concordate
- ✓ Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale
- ✓ Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto

# Clausole elastiche

- ✓ Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche
- ✓ Preavviso di 2 giorni lavorativi
- ✓ Se il contratto collettivo non disciplina le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto, dinanzi alle commissioni di certificazione
- ✓ Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione globale di fatto
- ✓ il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento

# **Lavoro a tempo parziale (artt. 4-12)**

## **Trasformazione**

- ✓ il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part time e viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento
- ✓ Atto scritto
- ✓ Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti accertate da una commissione medica presso asl
- ✓ Hanno la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i lavoratori il cui coniuge, figli o genitore sia affetto da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, nonché il lavoratore che assiste persona convivente con totale o permanente disabilità ai sensi dell'art. 3 della Legge 104/1992, nonché il lavoratore con figlio convivente di età inferiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi art. 3 Legge 104/1992
- ✓ Il lavoratore può chiedere, una sola volta, la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anziché usufruire del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, purché con una riduzione dell'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è obbligato a procedere alla trasformazione entro 15 gg dalla richiesta

# ***Lavoro intermittente (artt. 13-18)***

Casi di utilizzo: contratto collettivo ovvero, in mancanza, decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

- ✓ In ogni caso è possibile con lavoratori con meno di 24 anni (purché le prestazioni siano svolte entro il compimento dei 25 anni) e con più di 55 anni
- ✓ Limite: 400 giornate nell'arco di tre anni, pena trasformazione in rapporto a tempo pieno e indeterminato. Limite escluso: settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo
- ✓ Obbligo di comunicazione alla Direzione territoriale competente per territorio prima dell'inizio della prestazione lavorativa
- ✓ Omessa comunicazione (non tardiva): sanzione amministrativa da euro 400 a euro 2.400 per ciascun lavoratore
- ✓ Possibile indennità di disponibilità se il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata; il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è giustificato motivo di licenziamento
- ✓ Computo: criterio proporzionale tenendo conto dell'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre
- ✓ Forma scritta ai fini della prova
- ✓ Divieti: sostituzione lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si è proceduto entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ovvero sospensione del lavoro o riduzione orario, in regime di cassa integrazione; datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi
- ✓ No Pubblica Amministrazione

## Lavoro a tempo determinato (artt. 19-29)

- ✓ Durata massima: libera apposizione di un termine nel limite di 36 mesi; ad eccezione dei limiti diversi dei contratti collettivi e per le attività stagionali, se il limite di 36 mesi viene superato, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di superamento del limite.
- ✓ Apposizione scritta del termine obbligatoria per i contratti di durata superiore a 12 gg.
- ✓ Divieti: vietato stipulare contratti a termine per le sostituzioni di lavoratori in sciopero, presso unità in cui si è proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti, salvo assunzioni per sostituzione di lavoratori assenti per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o con contratti di durata iniziale inferiore a tre mesi, presso unità produttive nelle quali sono operanti sospensioni dal lavoro o riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione, da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.
- ✓ Proroghe e rinnovi: massimo 5 proroghe nell'arco dei 36 mesi. In caso di superamento del numero di proroghe, il contratto si intende a tempo determinato a decorrere dalla data di decorrenza della sesta proroga. Qualora il lavoratore riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dal termine del precedente contratto se il contratto aveva durata fino a 6 mesi o 20 giorni se il contratto aveva durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato. Eccezioni: attività stagionali e le start-up.

## Lavoro a tempo determinato (artt. 19-29)

- ✓ Continuazione del rapporto oltre il termine: confermate le maggiorazioni del 20% fino al 10° giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto continua oltre il 30° giorno per contratti di durata fino a 6 mesi ovvero oltre il 50° giorno per contratti di durata superiore a 6 mesi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini
- ✓ Confermato il limite del 20% dei lavoratori a tempo determinato rispetto al numero di dipendenti a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione; esenti dal limite i contratti a tempo determinato stipulati nella fase di avvio di nuove attività, da imprese start-up innovative per 4 anni dalla costituzione, per le attività stagionali, per specifici spettacoli, programmi radiofonici o televisivi, per la sostituzione di lavoratori assenti, con lavoratori di età superiore a 50 anni.
- ✓ Violazione del limite sanzionata per ciascun lavoratore con sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite non è superiore a 1, al 50% se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite è superiore a 1. E' esclusa la trasformazione a tempo indeterminato. (per superare tale limite si potrebbe stipulare un contratto collettivo aziendale che individui specifiche ipotesi di stagionalità, oppure un contratto aziendale di prossimità).

## Lavoro a tempo determinato (artt. 19-29)

- ✓ Confermato il diritto di precedenza: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, ha prestato lavoro per più di sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei 12 mesi successivi per le medesime mansioni. I periodi di astensione obbligatoria in congedo di maternità vanno computati per la maturazione del diritto di precedenza, anche per le assunzioni a termine. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto.

# **Somministrazione di lavoro (art. 30-40) --- (1)**

*Definizione:* “Contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata (...) 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”.

Obbligo di forma scritta, pena la trasformazione dei rapporti in capo all'utilizzatore.

## *Somministrazione di lavoro a tempo determinato*

Se il lavoratore somministrato è assunto a termine, l'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che il rapporto di lavoro è soggetto alla disciplina del lavoro a tempo determinato (Capo III del D.Lgs. n. 81/2015) limitatamente a quanto compatibile. Sono escluse le disposizioni riguardanti:

- l'apposizione di un termine non superiore a 36 mesi (art. 19, comma 1);
- il limite massimo di 36 mesi per la durata dei rapporti a termine fra le stesse parti per le mansioni di pari livello e categoria legale (art. 19, commi 2 e 3);
- le limitazioni rispetto al numero delle proroghe e agli intervalli obbligatori in caso di rinnovo dello stesso contratto a termine (art. 21);
- il limite percentuale di contingentamento legale rispetto al numero massimo dei contratti a termine attivabili contemporaneamente (art. 23);
- i diritti di precedenza nell'assunzione (art. 24).

## ***Somministrazione di lavoro (art. 30-40) --- (2)***

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore somministrato, mediante atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore (art. 34, comma 2, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Il prestatore di lavoro utilizzato con contratto di somministrazione (a termine o a tempo indeterminato) non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di CCNL (art. 34, comma 3, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2015): fa espressa eccezione, rispetto a tale regola generale, soltanto la normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (staff leasing)

Novità: senza causali

Limite: 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto

Obbligo per le agenzie di somministrazione di assumere a tempo indeterminato i lavoratori inviati in staff leasing. Poco cambia per la maggior parte delle agenzie di somministrazione, per le quali in sede di contrattazione collettiva di settore era già prevista una norma simile.

## ***Somministrazione di lavoro (art. 30-40) --- (3)***

Possibilità di prevedere limiti di contingentamento alla somministrazione, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, anche in sede di contrattazione aziendale.

Art. 51 D. Lgs. 81/2015: salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono contratti collettivi nazionale, 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".

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato deve essere computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999 (art. 34, comma 3, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Confermati:

- Divieti di legge
- Disciplina del rapporto (potere disciplinare, solidarietà, ecc.)
- Diritti sindacali e norme previdenziali

## ***Apprendistato (artt. 41-47) --- (1)***

Definizione: ai sensi dell'art. 41, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendistato è definito come "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani".

L'art. 41, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 presenta le tre tipologie che ricalcano, pressoché fedelmente le finalità e le peculiarità dei tre apprendistati disciplinati nel D.Lgs. n. 167/2011, che recava il "Testo unico dell'apprendistato" ora abrogato, sia pure con notevoli elementi di semplificazione per quanto attiene agli apprendistati di primo e di terzo livello:

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015);
- apprendistato professionalizzante (art. 44, D.Lgs. n. 81/2015);
- apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45, D.Lgs. n. 81/2015).

## ***Apprendistato (artt. 41-47) --- (2)***

### Disciplina generale (art. 42)

- Forma scritta ai fini della prova
- Durata minima non inferiore a sei mesi
- Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo
- nell'apprendistato per la qualifica e per 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
- al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del c.c.

## ***Apprendistato (artt. 41-47) --- (3)***

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero a contratti collettivi nazionali 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 l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante ovvero retribuzione a percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio
- c) presenza di tutore o referente aziendale
- d) possibilità di finanziamento della formazione tramite fondi paritetici interprofessionali
- e) possibilità di riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione della qualificazione professionali ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale nel libretto formativo del cittadino
- g) possibilità di prolungare l'apprendistato in caso di malattia, infortunio o altro evento involontario di durata superiore a 30 giorni
- h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Limite di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti: prosecuzione in contratto a tempo indeterminato di almeno 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. Se il limite non è rispettato, si può assumere un solo apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione si considerano a tempo indeterminato dalla data di assunzione

# **Apprendistato (artt. 41-47) --- (4)**

*Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. (art. 43)*

- Indicazione di principio: coniugare formazione aziendale e formazione professionale regolamentata dalle discipline regionali.
- Età degli apprendisti: dai 15 ai 25 anni.
- Durata del contratto: 3 anni per l'ottenimento della qualifica, 4 anni per il diploma professionale.
- Regolamentazione dell'istituto rimessa alle regioni e alle provincie autonome di Trento e Bolzano. In caso di inadempienza sarà compito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvedere con propri decreti.
- Proroghe: facoltà di prorogare di un anno "per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche.
- Obbligo per il datore di lavoro di sottoscrivere un protocollo con l'istituto formativo a cui è iscritto lo studente. Formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno.
- Esonero retributivo per le ore di formazione esterne all'azienda e retribuzione al 10% di quella dovuta per le ore di formazione in azienda.
- Contrattazione collettiva può prevedere apprendistato a tempo determinato per attività stagionali.
- Possibilità di trasformare il contratto di apprendistato in contratto di apprendistato professionalizzante dopo il conseguimento del titolo, nel rispetto dei limiti temporali massimi stabiliti dalla contrattazione collettiva.

# ***Apprendistato (artt. 41-47) --- (5)***

## *Apprendistato professionalizzante (art. 44)*

Poche novità.

- Età: compresa tra 18 e 19 anni.
- Durata minima: 3 anni per tutti i settori, 5 anni per il settore artigianato.
- Formazione: svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, non superiore a 120 ore per la durata del triennio, disciplinata dalle regioni.

## *Apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45)*

Strutturato per l'ottenimento di titoli di studio universitari (laurea triennale e specialistica, master, dottorato di ricerca), del diploma di istruzione tecnica superiore, per attività di ricerca e per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Età: giovani dai 18 ai 29 anni in possesso di titolo di scuola secondaria superiore o diploma professionale quadriennale integrato o certificato IFTS o diploma di maturità professionale.

Obbligo di siglare apposito protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o l'ente di ricerca di riferimento.

Retribuzione come per apprendistato di I livello: esonero retributivo per le ore di formazione esterne all'azienda e retribuzione al 10% di quella dovuta per le ore di formazione in azienda.

Standard formativi (art. 46) definiti da apposito decreto: Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015 recante la *"Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'art. 46, comma 1, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81"*.

## **Lavoro accessorio (artt. 48-50)**

Definizione (art. 48): attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile .

Fermo restando il limite complessivo dei 7.000 euro, le attività svolte nei confronti di ciascun committente imprenditore o professionista, non può dar luogo a compensi superiori a 2.000 euro (limiti solo numerico).

Prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese in tutti i settori produttivi, anche gli enti locali, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, nel limite complessivo annuale di euro 3.000.

Confermato il divieto al ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito di esecuzione di appalti di opere o servizi.

Obbligo di comunicare preventivamente la prestazione alla DTL, attraverso modalità telematiche, anche SMS o posta elettronica.

# Abrogazioni

E' disposta l'abrogazione di:

- contratti di lavoro a progetto (art. 52): abrogate le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del Decreto legislativo 276/2003;
- associazione in partecipazione di persona fisica con apporto di lavoro (art. 53): modificato l'articolo 2549 c.c.; nel caso in cui l'associato sia una persona fisica, l'apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro. Sono fatti salvi fino alla loro cessazione, i contratti associazione in partecipazione di persona fisica con apporto di lavoro in essere alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015.