

nazionale applicabile al committente con riferimento alle figure professionali di competenza e di esperienza analoga a quella del lavoratore.

2. Quanto stabilito dal comma 1 vale anche per i contratti di lavoro autonomo intercorrenti con un committente privato o pubblico o con più soggetti privati riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, allorquando prevedano l'obbligo del lavoratore autonomo, con o senza partita IVA, di compiere un'opera o servizio con lavoro esclusivamente proprio, abbiano una durata complessiva di più di sei mesi annui, ed il compenso da essi previsto, pur se corrisposto in modo frazionato tra tali soggetti, costituisca più del 60 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal lavoratore.
3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti non trovano applicazione con riferimento alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni.

## ***Parte II - Revisione della disciplina dei contratti di lavoro***

### **Capo I Contratto di apprendistato**

#### **Articolo 43 Definizione**

1. Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al quale accedono obbligazioni a contenuto formativo, al fine di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 44, comma 9, alla conclusione del periodo di apprendistato previsto dagli articoli 45, 46, e 47, il contratto prosegue come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
  - a) apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore;
  - b) apprendistato professionalizzante;
  - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. Il contratto di apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore e quello di apprendistato di alta formazione e ricerca integrano organicamente, con modalità di apprendimento duali, 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 qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF).

## **Articolo 44**

### **Disciplina generale**

1. La disciplina speciale del contratto di apprendistato è rimessa ai contratti collettivi ad efficacia generale di ambito nazionale anche confederale, i quali sono comunque tenuti al rispetto delle disposizioni che seguono.
2. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della sua validità. In mancanza di forma scritta il contratto si reputa dalla sua origine come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
3. Il contratto di apprendistato deve contenere il piano formativo individuale, definito sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello nazionale o confederale. Il piano deve comprendere la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento. In mancanza il contratto si reputa dalla sua origine come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
4. La capacità formativa delle imprese deve essere accreditata sulla base di requisiti e procedure pubbliche definite attraverso il confronto con le parti sociali.
5. E' fatto divieto di retribuire l'apprendista a cottimo o con ogni altra remunerazione di tipo incentivante. La retribuzione per le ore di formazione è a carico del datore di lavoro in considerazione della finalizzazione formativa a vantaggio dell'impresa, fermo restando le diverse disposizioni stabilite nei contratti collettivi di cui al comma 1.
6. Nel corso del periodo di apprendistato deve essere assicurata la presenza di un tutor formativo, nonché di un tutore o referente aziendale che dovrà possedere almeno i requisiti di cui DM 28 febbraio 2000, n. 22, e che abbia assolto a quanto in esso previsto.
7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere 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. 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 L. 8 agosto 1985, n. 443.
8. I lavoratori assunti con un contratto di apprendistato sono inclusi nel computo dei limiti numerici previsti dalla legge per l'applicazione di particolari normative e istituti. Ad essi si applicano i diritti sindacali di cui alla L. 20 maggio n. 300, 1970, nonché, sin dalla data della stipulazione del contratto e fatto salvo quanto previsto dal comma successivo, la generale disciplina di tutela contro i licenziamenti illegittimi, di cui all'articolo 18 della predetta legge.
9. Entro i trenta giorni successivi alla conclusione del periodo di apprendistato di cui agli articoli 45, 46 e 47 le parti possono recedere con preavviso dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile. In mancanza, si applica l'articolo 43, comma 1.

10. Nel caso in cui, al termine dei periodi di apprendistato previsti rispettivamente per i contratti di apprendistato di cui all'articolo 44, comma 2, lettere a) e c) l'apprendista non abbia conseguito il diploma o il titolo di studio, a richiesta di quest'ultimo i contratti stessi sono prorogati di un ulteriore anno, nel caso in cui, entro questo termine, sia possibile tale conseguimento, anche ai fini dell'applicazione del comma precedente.

#### **Articolo 45**

##### **Apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore**

1. I datori di lavoro pubblici e privati possono assumere con il contratto di apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma professionale e di un diploma d'istruzione secondaria superiore i giovani che hanno assolto all'obbligo scolastico e fino al compimento dei 25 anni. La durata del periodo di apprendistato è determinata in corrispondenza alla durata dei corsi relativi ai titoli da conseguire.
2. Il datore di lavoro che intenda stipulare il contratto di apprendistato di cui al comma precedente deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, al fine di determinare i contenuti e la durata degli obblighi formativi cui è tenuto. La formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere inferiore al 70 per cento dell'orario ordinamentale.
3. La regolamentazione degli aspetti formativi del contratto di apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo preventivo parere delle parti sociali. Qualora entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge non intervenga siffatta regolamentazione, e comunque solo fino alla sua emanazione, vi provvede con propri decreti il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
4. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi ad efficacia generale di ambito nazionale possono prevedere modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

#### **Articolo 46**

##### **Apprendistato professionalizzante**

1. I datori di lavoro pubblici e privati possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 compiuti e i 29 anni, fino al compimento del 30° anno. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dai contratti collettivi di cui all'articolo 44, comma 1.
2. La durata del periodo di apprendistato non può essere inferiore ai sei mesi e superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali individuati dai predetti contratti collettivi.
3. La formazione per le competenze di base, comprese le conoscenze di disciplina lavoristica, è impartita per centocinquanta ore per la durata del triennio ed è disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano.

4. La formazione professionalizzante svolta dal datore di lavoro dovrà essere erogata secondo le previsioni dei predetti contratti collettivi, impegnando a tal fine risorse idonee a trasferire conoscenze e competenze e assicurandone lo svolgimento in ambienti idonei, secondo le indicazioni del piano formativo.
5. Le competenze acquisite attraverso l'apprendistato professionalizzate sono certificate in base al D. Lgs. 16 gennaio 2013, n.13, con riferimento al Repertorio Nazionale dei Titoli di Istruzione e Formazione e delle Qualificazioni Professionali.
6. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi ad efficacia generale di ambito nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.
7. L'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla condizione che, nel corso dei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, i contratti di apprendistato siano proseguiti, alla scadenza del periodo di apprendistato, come contratti ordinari di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in numero pari almeno al 30% del totale, ai sensi degli articoli 43, comma 1, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa. Resta ferma la possibilità per i contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma. Gli apprendisti assunti in violazione del predetto limite, o di quello contrattuale, sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del contratto di apprendistato.
8. Nel caso in cui, intendendo il datore di lavoro esercitare la facoltà di cui all'articolo 44, comma 9, sussista l'eventualità che non venga rispettata la percentuale del 30%, il datore stesso può rientrare nei limiti della percentuale ricorrendo ad uno o più licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, in ragione dell'inadeguatezza delle qualità professionali del lavoratore interessato, quali risultanti al termine del periodo di apprendistato, sempreché non ricorra una sua responsabilità ai sensi dell'articolo 49, comma 1.

#### **Articolo 47**

#### **Apprendistato di alta formazione e di ricerca**

1. I datori di lavoro pubblici e privati possono assumere 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 compiuti e i 29 anni, fino al compimento del 30° anno, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore.
2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il protocollo stabilisce il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro.

3. La regolamentazione degli aspetti formativi del contratto di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori registrate, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico. In assenza delle predette regolamentazioni regionali e provinciali, l'attivazione dei contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

### **Articolo 48**

#### **Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze**

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 e sentite le parti sociali sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, costituenti i livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 15 del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226.
2. La formazione effettuata ed acquisita deve essere certificata registrata nel fascicolo elettronico di cui all'articolo 14, comma 1 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150 a cura a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca che provvede anche alla registrazione.

### **Articolo 49**

#### **Regime sanzionatorio**

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 45, 46 e 47, il contratto di lavoro si reputa sin dall'origine come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il datore di lavoro stesso è tenuto a versare l'eventuale differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale 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.
2. Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, nel caso in cui gli organi ispettivi e/o di vigilanza rilevino un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, ma il debito formativo risulti comunque recuperabile, adottano un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14, del D. Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. Qualora il debito

formativo non sia recuperabile, il contratto è considerato, sin dall'origine, come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. Per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 44, commi 5, 6 e 7, 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.

## **CAPO II**

### **Contratto di lavoro a tempo determinato**

#### **Articolo 50**

##### **Apposizione del termine**

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata a fronte di esigenze:
  - a) temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, nonché sostitutive;
  - b) connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
  - c) relative a lavori stagionali e a picchi di attività stagionali individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
2. L'apposizione del termine deve risultare, direttamente o indirettamente, da un atto scritto nel quale sono specificate le esigenze di cui al comma 1, salvo i casi in cui la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a quindici giorni solari.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. L'onere della prova dell'esistenza delle predette esigenze è a carico del datore di lavoro.

#### **Articolo 51**

##### **Durata massima del contratto a tempo determinato**

1. La durata dell'unico contratto, o di più contratti a termine conclusi da un lavoratore con lo stesso datore di lavoro, non può superare i trentasei mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. 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.
2. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono stabilire che il limite dei 36 mesi di cui al primo comma non trova applicazione nei casi di assunzione a termine per esigenze relative a lavori stagionali o a picchi di attività stagionali.

#### **Articolo 52**

##### **Disciplina delle proroghe e dei rinnovi**

1. Il termine del contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, anche più volte, a condizione che ogni proroga sia giustificata dalla persistenza delle medesime esigenze, venga concordata anteriormente al suo inizio con atto scritto contenente la specificazione di tali esigenze e si riferisca alle stesse mansioni del contratto originario o a mansioni di pari livello o categoria legale.