

Agenzie per il Lavoro  
Loro sedi  
Roma, 3 Agosto 2018

Circolare n. 08/2018

**Oggetto: Decreto “Dignità”- Testo approvato in prima lettura dalla Camera dei Deputati – Prime osservazioni di merito.**

*Prot. n. 13/2018.rs.cp.*

Nella serata di ieri l’Assemblea di Montecitorio ha, come noto, licenziato il disegno di legge di conversione in legge del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese.

Sebbene il provvedimento debba ancora passare il vaglio del Senato abbiamo ritenuto utile predisporre l’allegata Nota tecnica (Allegato 1) con la quale forniamo alle Agenzie associate le prime chiavi di lettura del nuovo impianto normativo (in Allegato 2 il testo trasmesso all’altro ramo del Parlamento per la definitiva approvazione).

In questa fase riteniamo infatti necessario privilegiare la tempestività dell’informazione sia in considerazione del rilevante impatto delle norme sul settore, sia virtù di quanto dichiarato dal Governo, che intenderebbe licenziare definitivamente la legge di conversione prima della pausa estiva (quindi, senza apportare in seconda lettura modifiche al testo approvato dalla Camera).

Va da se che integreremo questa comunicazione qualora dovessero intervenire eventuali modifiche durante l’*iter* parlamentare in seconda lettura. A tal proposito ricordiamo che, ai sensi dell’art. 15, comma 5, della legge n. 400/1988, le modifiche apportate al decreto-legge in sede di conversione *“hanno efficacia dal giorno successivo a quello della pubblicazione della legge di conversione, salvo che quest’ultima non disponga diversamente”*.

Da ultimo Vi informiamo che subito dopo la pausa estiva organizzeremo uno specifico momento di confronto con esponenti della dottrina e rappresentanti di altre realtà datoriali di riferimento allo scopo di pervenire ad una lettura del quadro normativo quanto più possibile unitaria.

Cordiali saluti.

L’Amministratore Delegato  
Agostino Di Maio



*Allegati c.s.*

Circolare n. 8/2018 - Allegato 1

## *Nota Tecnica*

## *Indice*

### **Decreto “Dignità” dopo la prima lettura della Camera**

#### **A. Somministrazione di Lavoro**

- |  |               |
|--|---------------|
| <i>1. La causale nel contratto</i>   | <i>pag. 3</i> |
| <i>2. L’eliminazione del periodo di “Stop&amp;Go”</i>                          | <i>pag. 4</i> |
| <i>3. Il limite di legge del 30% alla somministrazione a tempo determinato</i> | <i>pag. 5</i> |
| <i>4. La somministrazione fraudolenta</i>                                      | <i>pag. 9</i> |
| <i>5. Lavoro portuale temporaneo</i>   | <i>pag. 9</i> |

#### **B. Contratto a tempo determinato**

- |  |                |
|--|----------------|
| <i>1. Proroghe e rinnovi, periodo transitorio</i>  | <i>pag. 11</i> |
| <i>2. Apposizione del termine e durata massima</i> | <i>pag. 11</i> |
| <i>3. Proroghe e rinnovi</i>                       | <i>pag. 12</i> |
| <i>4. Contributo addizionale</i>                   | <i>pag. 13</i> |

#### **C. Le altre disposizioni lavoristiche**

- |   |                |
|---|----------------|
| <i>1. Esonero contributivo per favorire l’occupazione giovanile</i>                         | <i>pag. 14</i> |
| <i>2. Disposizioni per favorire il lavoratore nell’ambito delle prestazioni occasionali</i> | <i>pag. 16</i> |
| <i>3. Offerta di conciliazione</i>  | <i>pag. 21</i> |
| <i>4. Didattica</i>   | <i>pag. 22</i> |
| <i>5. Contratti a termine nel settore dell’insegnamento</i>                                 | <i>pag. 22</i> |
| <i>6. Collaborazioni organizzate dal committente</i>  | <i>pag. 23</i> |

## A. Somministrazione di Lavoro

### 1. La causale del contratto

**Art. 2, comma 1-ter.**

Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, 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.

La disposizione in esame non modifica il dettato della disciplina della somministrazione di lavoro di cui agli artt. 30-40 del D. Lgs. n. 81/2015, ma fornisce una “mera” interpretazione delle disposizioni che hanno novellato l'articolo 19, comma 1, del D. lgs n. 81/2015.

Tale premessa è necessaria per sottolineare come la tecnica legislativa adottata non faciliti una lettura univoca della norma, anche in considerazione dei molteplici rinvii contenuti nelle disposizioni “interpretate” dalla norma in commento. Su questo punto specifico sarà pertanto necessario acquisire successivamente anche gli orientamenti della dottrina più autorevole.

Ciò detto, la lettera della norma sancisce che *le condizioni* di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 si applicano *esclusivamente* all'utilizzatore, laddove il medesimo art. 19, comma 1, qualifica espressamente come *condizioni* in primo luogo le causali del contratto di lavoro a tempo determinato, e quindi:

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

La norma dispone, pertanto, in maniera chiara che in caso di assunzione a termine da parte dell'Agenzia del proprio lavoratore per l'invio in missione presso l'utilizzatore le causali devono essere imputate all'utilizzatore.

Rimangono da valutare - operazione che ovviamente non può essere effettuata in questa sede di prima lettura delle norme - tutti i riflessi scaturenti dalla norma, sia per quanto concerne altri elementi del rapporto di lavoro intercorrente tra l'Agenzia ed il proprio lavoratore, sia relativamente all'invio in missione del lavoratore, con un nuovo contratto, presso un altro utilizzatore.

## 2. L'eliminazione del periodo di "Stop&Go"

D. LGS. n. 81/2015 post D.L. n. 87/2018	D. LGS. n. 81/2015 post esame in prima lettura
<p style="text-align: center;"><b>Art. 34</b> <b>Disciplina dei rapporti di lavoro</b></p> <p>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 23 e 24. 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 34</b> <b>Disciplina dei rapporti di lavoro</b></p> <p>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 <b>21, comma 2</b>, 23 e 24. 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.</p>

Il Parlamento in prima lettura ha **eliminato l'obbligo di intervallo necessario tra un contratto di lavoro a tempo determinato e il successivo con il medesimo lavoratore**<sup>1</sup> in caso di assunzione a termine da parte dell'Agenzia a scopo di somministrazione.

Tale vincolo, viceversa, permane nel caso di ricorso al contratto a termine "diretto" da parte delle aziende.

Conseguentemente, le assunzioni a termine del medesimo lavoratore da parte dell'Agenzia per il lavoro possono succedersi senza soluzione di continuità a prescindere dall'invio in missione presso il medesimo o altro utilizzatore.

<sup>1</sup> Art. 21, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015: "Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525".

### 3. Il limite di legge del 30% alla somministrazione a tempo determinato

<p style="text-align: center;"><b>D. LGS. n. 81/2015</b> <i>post D.L. n. 87/2018</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>D. LGS. n. 81/2015</b> <i>post esame in prima lettura</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 31</b> <b>Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato</b></p> <p><del>2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</del></p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 31</b> <b>Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato</b></p> <p><b>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. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</b></p>

La disposizione in esame introduce per la prima volta nel nostro ordinamento un limite **di legge** di contingentamento della somministrazione di lavoro a tempo determinato.

È opportuno esaminare la disposizione in dettaglio e per punti.

- **La norma incide sul contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato**, e quindi sull'impiego dei lavoratori in somministrazione da parte dell'azienda. La disposizione si rivolge quindi alle aziende utilizzatrici.
- **Non rileva in tale contesto il rapporto di lavoro tra Agenzia e lavoratore**: il limite riguarda il contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato e opera anche in caso di assunzione del lavoratore a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia.
- Corollario di quanto appena esplicitato è che **tale limite viceversa non opera in caso di Staff Leasing**, contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato, per il quale vige il diverso vincolo del 20% disciplinato dal comma 1 del medesimo articolo<sup>2</sup>.
- **Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore**: il mantenimento dell'inciso consente alla contrattazione collettiva delle aziende utilizzatrici di modificare (ora) il limite legale. Si ricorda che, ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, 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”*.
- **Fermo restando il limite disposto dall'articolo 23**: la disposizione si rivolge all'azienda utilizzatrice prevedendo che, *in ogni caso*, il numero dei lavoratori assunti a termine dall'azienda in via “diretta” non potrà superare il vincolo posto dall'art. 23, e quindi il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza.
- **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**: l'inciso, con una formulazione infelice (l'azienda di certo non “assume” i lavoratori somministrati a termine), stabilisce che comunque l'utilizzatore non potrà impiegare lavoratori diretti con contratto a tempo determinato e ricorrere a lavoratori in somministrazione a termine per più del **30 per cento del**

---

<sup>2</sup> Art. 31, comma 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 può 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'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 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”*.

**numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza.** Stante il punto che precede da ciò ne deriva che:

- l’azienda potrà utilizzare la somministrazione a tempo determinato nel limite del 30% della propria forza lavoro a tempo indeterminato, quindi “saturando” completamente questo “contatore” con la sola somministrazione di lavoro a termine;
  - come detto, l’azienda potrà impiegare lavoratori con contratto a termine diretto fino al massimo del 20% della propria forza lavoro a tempo indeterminato;
  - oltre il limite che precede, qualora l’azienda necessiti di ulteriore flessibilità in entrata, potrà utilizzare esclusivamente il lavoro in somministrazione a termine nel limite di un residuo 10% .
- **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:** per il calcolo della “base imponibile” su cui parametrare il limite del 30%, il Legislatore utilizza la formulazione già impiegata sia per il calcolo del limite del 20% del contratto a termine (art. 23), sia per il calcolo del limite del 20% dello Staff Leasing (art. 31, comma 1)<sup>3</sup>.
  - Il Legislatore fa salve le **esclusioni** previste dalla previgente normazione, allora riferite ai limiti (eventuali) sanciti dalla contrattazione collettiva dell’utilizzatore, oggi anche al limite legale del 30%. Ed in particolare non opera tale limite nel caso in cui l’Agenzia per il lavoro assuma e invii in missione a tempo determinato:
    - lavoratori di cui all’articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (lavoratori in mobilità);
    - soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
    - **lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati** ai sensi dei numeri 4) e 99) dell’articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014<sup>4</sup>.

L’assunzione di tali tipologie di lavoratori a scopo di somministrazione a tempo determinato da parte delle Agenzie per il lavoro è consentita quindi **in deroga** al limite di legge del 30%.

Tale disposizione, viceversa, non viene prevista nel nostro Ordinamento nel caso di assunzione diretta con contratto a tempo determinato da parte delle aziende.

---

<sup>3</sup> Per una prima interpretazione soccorre quindi, in via analogica, la Circolare n. 18 del 30 luglio 2014, relativa al calcolo del limite del 20% nella disciplina del contratto a termine.

<sup>4</sup> Per una puntuale definizione di tali platee si rinvia alle Circolari Assolavoro Sevizi nn. 04/2012, 01/2013, 03/2013, 02/2015 e 02/2018.



Parallelamente essendo, già con il D. Lgs. n. 81/2015, venuto meno il rinvio alle casistiche legali di esclusione sancite per il contratto a termine dall'art. 23, comma 2<sup>5</sup>, l'assunzione di tali ultime categorie di lavoratori a scopo di somministrazione a tempo determinato da parte delle Agenzie rientra nel limite del 30%<sup>6</sup>.

- **Regime sanzionatorio** (artt. 38, comma 2, art. 39 e 40, D. Lgs. n. 81/2015). La violazione del limite percentuale integra la fattispecie della somministrazione irregolare, e di conseguenza:
  - 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;
  - 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;
  - nel caso in cui il giudice accolga la domanda di costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato 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. 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;
  - per il solo utilizzatore è prevista, la sanzione amministrativa pecuniaria, da euro 250 a euro 1.250.

---

<sup>5</sup> Art. 23, comma 2: “Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonche' 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”.

<sup>6</sup> Tali deroghe potranno comunque essere "recuperate" mediante la contrattazione collettiva visto che il Legislatore fa salva in via generale una diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, potendo quindi, si ritiene, determinarne anche le eccezioni.

#### 4. La somministrazione fraudolenta

<p><b>Art. 38-bis</b>  <b>Somministrazione fraudolenta</b></p> <p>1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, 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, somministratore e utilizzatore sono puniti con un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.</p>
--

Si reintroduce nel nostro Ordinamento il reato di somministrazione fraudolenta nella identica formulazione dell'art. 28 del D. Lgs. n. 276/2003, abrogato dal D. Lgs. n. 81/2015.

In particolare si dispone, a carico di somministratore e utilizzatore, ferme restando le sanzioni di cui all'art. 18 un'ammenda pari a 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione, nel caso in cui la somministrazione di lavoro sia posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo e quindi in frode alla legge<sup>7</sup>.

#### 5. Lavoro portuale temporaneo

D. LGS. n. 81/2015 post D.L. n. 87/2018	D. LGS. n. 81/2015 post esame in prima lettura
<p style="text-align: center;"><b>Art. 29</b>  <b>Esclusioni e discipline specifiche</b></p> <p>2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:</p> <p>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;</p> <p>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, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 29</b>  <b>Esclusioni e discipline specifiche</b></p> <p>2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:</p> <p>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;</p> <p>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, <b>nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28</b></p>

<sup>7</sup> L'art. 1344 del Codice Civile definisce in via generale il contratto in frode alla legge, dichiarando l'illiceità della causa del medesimo "quando il contratto costituisce il mezzo per eludere l'applicazione di una norma imperativa".

<p>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;</p> <p>d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.</p>	<p><b>gennaio 1994, n. 84</b>, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;</p> <p>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;</p> <p>d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.</p>
---	--

La disposizione in esame - introdotta dalla Camera - inserisce i rapporti instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo (di cui all'art. 17 della L. 28 gennaio 1994, n. 84) tra le fattispecie a cui non si applica la disciplina generale sui contratti a termine di cui al D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 come novellato, da ultimo, dal Decreto Legge n. 87/2018.

## B. Contratto a tempo determinato

### 1. Proroghe e rinnovi, periodo transitorio

Decreto Legge n. 87/2018 Art. 1, comma 2	Esame in prima lettura Art. 1, comma 2
Le disposizioni di cui al comma 1 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 dei contratti in corso alla medesima data.	Le disposizioni di cui al comma 1 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 <b>contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.</b>

La disposizione in esame definisce il periodo transitorio dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

In particolare la norma stabilisce, in via generale, l'efficacia delle disposizioni di cui al comma 1 del Decreto, e quindi delle modifiche alla disciplina del contratto a termine<sup>8</sup>, per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati a decorrere dal 14 luglio 2018, giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legge n. 87/2018.

In sede di conversione, è stata introdotta una eccezione all'immediata efficacia di alcuni istituti: **gli atti di proroga e di rinnovo** dei contratti di lavoro a termine **effettuati sino al 31 ottobre 2018** restano infatti regolamentati secondo la disciplina normativa precedente all'entrata in vigore del Decreto Legge. Le modifiche introdotte dal Decreto su tali istituti entreranno in vigore, quindi, a decorrere dal 1° novembre 2018.

Anche su tale materia, stante la non chiara formulazione del dettato normativo, ci riserviamo i necessari approfondimenti in una successiva Circolare a valle di un auspicato intervento chiarificatore in sede amministrativa, nonché del consolidarsi di una interpretazione dottrinale univoca.

### 2. Apposizione del termine e durata massima

D. LGS. n. 81/2015 post D.L. n. 87/2018	D. LGS. n. 81/2015 post esame in prima lettura
Art. 19 Apposizione del termine e durata massima	Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

<sup>8</sup> Si veda, ad integrazione, la Circolare Assolavoro Servizi n. 07/2018.

<p>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:</p> <p>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze <del>sostitutive</del> di altri lavoratori;</p> <p>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</p>	<p>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:</p> <p>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze <b>di sostituzione</b> di altri lavoratori;</p> <p>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</p> <p><b>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.</b></p>
--	---

Rispetto al testo del Decreto Legge, l'esame in prima lettura:

- specifica, con una modifica formale, la causale sostitutiva (lett. a));
- con il nuovo comma 1-bis, colma una lacuna del dettato normativo vigente prevedendo la sanzione della trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, dalla data di superamento del termine di dodici mesi, in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle causali.

### 3. Proroghe e rinnovi

<p><b>D. LGS. n. 81/2015</b> post D.L. n. 87/2018</p>	<p><b>D. LGS. n. 81/2015</b> post esame in prima lettura</p>
<p><b>Art. 21</b> <b>Proroghe e rinnovi</b></p> <p>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. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2, possono essere rinnovati o</p>	<p><b>Art. 21</b> <b>Proroghe e rinnovi</b></p> <p>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. <b>In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il</b></p>

prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.	<b>contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</b> I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 <b>del presente articolo</b> , possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.
--	---

Analogamente rispetto al punto che precede, l'esame in prima lettura colma una lacuna del dettato normativo vigente prevedendo la sanzione della trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato nel caso in cui il contratto di lavoro a tempo determinato venga rinnovato - ovvero prorogato dopo i primi dodici mesi - senza l'indicazione della causale.

#### 4. Contributo addizionale

<b>L. N. 92/2012 cd. Riforma Fornero</b>	<b>L. N. 92/2012 post esame in prima lettura art. 3, comma 2</b>
<p style="text-align: center;">Art. 2 Ammortizzatori sociali</p> <p>28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.</p> <p>[Art. 3, comma 2, Decreto Legge n. 87/2018: "Il contributo di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione"]</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2 Ammortizzatori sociali</p> <p>28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. <b>Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico.</b></p>

Rispetto al testo del Decreto Legge, l'esame in prima lettura:

- modifica direttamente il dettato della Legge Fornero;
- esclude l'incremento dello 0,5% per contratti di lavoro domestico.

## C. Le altre disposizioni lavoristiche

### 1. Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

#### Art. 1-bis

#### Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

1. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privato che negli anni 2019 e 2020 assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

2. L'esonero di cui al comma 1 spetta con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le modalità di fruizione dell'esonero di cui al comma 1.

4. Agli oneri derivanti dai commi 1 e 2, valutati in 31,83 milioni di euro per l'anno 2019, in 111,52 milioni di euro per l'anno 2020, in 162,62 milioni di euro per l'anno 2021, in 134,02 milioni di euro per l'anno 2022, in 54,32 milioni di euro per l'anno 2023 e in 3,23 milioni di euro per l'anno 2024, e a quelli derivanti dal comma 5, pari a 6,97 milioni di euro per l'anno 2019, a 0,48 milioni di euro per l'anno 2020, a 2,88 milioni di euro per l'anno 2021, a 16,38 milioni di euro per l'anno 2022, a 6,08 milioni di euro per l'anno 2023, a 44,37 milioni di euro per l'anno 2024 e a 46,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, si provvede:

a) quanto a 27,8 milioni di euro per l'anno 2020, a 48,5 milioni di euro per l'anno 2021, a 33,4 milioni di euro per l'anno 2022, a 13,6 milioni di euro per l'anno 2023 e a 0,8 milioni di euro per l'anno 2024, mediante le maggiori entrate di cui ai commi 1 e 2;

b) quanto a 38,8 milioni di euro per l'anno 2019, a 84,2 milioni di euro per l'anno 2020, a 117 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022 e a 46,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, mediante quota parte delle maggiori entrate di cui all'articolo 9, comma 6.



5. Il Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307, è incrementato di 6,97 milioni di euro per l'anno 2019, di 0,48 milioni di euro per l'anno 2020, di 2,88 milioni di euro per l'anno 2021, di 16,38 milioni di euro per l'anno 2022, di 6,08 milioni di euro per l'anno 2023, di 44,37 milioni di euro per l'anno 2024 e di 46,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025. 6. Al fine di garantire la neutralità sui saldi di finanza pubblica, l'Istituto nazionale della previdenza sociale provvede al monitoraggio trimestrale degli oneri di cui ai commi 1 e 2 e comunica le relative risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze entro il mese successivo al trimestre di riferimento, anche ai fini dell'adozione delle eventuali iniziative da intraprendere ai sensi dell'articolo 17 della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

La norma prevede un esonero contributivo a favore dell'occupazione giovanile (under 35) per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2019 e 2020. Al datore di lavoro è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'agevolazione è sostanzialmente simile a quella già prevista dalla art. 1, commi 100 e ss. della Legge di Bilancio 2018 (Legge n. 205/2017)<sup>9</sup>. Tuttavia, si segnalano alcune differenze:

- **contratto a tutele crescenti:** diversamente alla Legge di Bilancio 2018, la norma fa espressamente riferimento al contratto di lavoro a tutele crescenti: “ [...] ai datori di lavoro privato che negli anni 2019 e 2020 assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 [...]”;
- **Decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze:** si potrà fruire dell'agevolazione solo a seguito dell'emanazione di un Decreto attuativo, che dovrà essere emanato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di conversione, e che stabilirà le modalità di fruizione dell'esonero;
- **condizioni di accesso all'incentivo e decadenza:** la norma non prevede le condizioni contenute nei commi 104<sup>10</sup> e 105<sup>11</sup> dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2018. Pertanto, al

<sup>9</sup> Sul punto il *dossier* del Servizio Studi del Senato segnala opportunamente che “*attualmente è in vigore (ai sensi dell'art.1, commi 100-108, della L. 205/2017) un incentivo alle assunzioni a regime simile a quello disposto dall'articolo in esame, sebbene le modalità di fruizioni siano demandate ad uno specifico Decreto: si valuti, pertanto, l'opportunità di chiarire la portata del presente intervento in relazione alla platea interessata, alla luce della normativa già vigente*”.

<sup>10</sup> Art. 1, comma 104, L. 205/2017: “*Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per*



nuovo incentivo non si applica la condizione che non consente di accedere all'incentivo ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. Ugualmente, la norma non prevede neanche la revoca dell'esonero, e il consequenziale recupero del beneficio già fruito, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero;

- **nessun riferimento alla conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato;**
- **non “portabilità” dell’incentivo:** la norma non prevede l’ipotesi che il lavoratore assunto tramite incentivo possa, nel caso in cui sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, essere “portatore” del residuo incentivo non fruito dal precedente datore di lavoro.

## 2. Disposizioni per favorire il lavoratore nell’ambito delle prestazioni occasionali

D.L. n. 50/2017 <i>convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2017, n. 96</i>	D.L. n. 50/2017 <i>testo post esame in prima lettura art. 2-bis</i>
<p style="text-align: center;">Art. 54-bis</p> <p style="text-align: center;">Disposizioni per favorire il lavoratore nell’ambito delle prestazioni occasionali</p> <p>8. Sono computati in misura pari al 75 per cento del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti:</p> <p>a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente</p>	<p style="text-align: center;">Art. 54-bis</p> <p style="text-align: center;">Disposizioni per favorire il lavoratore nell’ambito delle prestazioni occasionali</p> <p>8. Sono computati in misura pari al 75 per cento del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti, <b>purché i prestatori stessi, all’atto della propria registrazione nella piattaforma informatica di cui al comma 9, autocertifichino la relativa condizione:</b></p> <p>a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo</p>

*giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva”*

<sup>11</sup> Art. 1, comma 105, L. 205/2017: “Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103”.

<p>iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;</p> <p>c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;</p> <p>d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.</p> <p>14. E' vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:</p> <p>a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;</p> <p>b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;</p> <p>c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;</p> <p>d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.</p> <p>15. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme</p>	<p>di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;</p> <p>c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;</p> <p>d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.</p> <p><b>8-bis. Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica di cui al comma 9, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.</b></p> <p>14. E' vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:</p> <p>a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, <b>ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori;</b></p> <p>b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;</p> <p>c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;</p> <p>d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.</p> <p>15. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, <b>anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la</b></p>
--	---

<p>utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.</p> <p>17. L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni: a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore; b) il luogo di svolgimento della prestazione; c) l'oggetto della prestazione; <del>d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni;</del></p> <p>e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16.</p> <p>Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.</p> <p>19. Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del</p>	<p><b>responsabilità dell'utilizzatore</b>, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali <b>a favore dell'INPS.</b></p> <p>17. L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni: a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore; b) il luogo di svolgimento della prestazione; c) l'oggetto della prestazione; <b>d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;</b></p> <p>e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16, <b>fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma.</b></p> <p>Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.</p> <p>19. Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del</p>
---	---

prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica di cui al comma 9, l'INPS provvede altresì all'accREDITamento dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.

prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica di cui al comma 9, l'INPS provvede altresì all'accREDITamento dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato. **A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma INPS, invece che con le modalità indicate al primo periodo, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è consolidata, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS e stampato dall'utilizzatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore.**

20. In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni

20. In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni

<p>prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.</p>	<p>prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione, <b>salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8.</b> Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.</p>
--	--

L'art. 2-*bis* prevede alcune modifiche al regime delle prestazioni occasionali, disciplinate dall'art. 54-*bis* del D.L. n. 50/2017, con riguardo ai settori dell'agricoltura e del turismo.

Principali novità introdotte:

- ai fini del computo del **limite dei compensi** per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori (5.000 euro nel corso di un anno civile), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai soggetti di cui al comma 8, dell'art. 54- *bis* (es: titolari di pensioni; giovani con meno di 25 anni di età; ecc.) sono considerati nella misura del 75% del loro importo, purchè i prestatori autocertifichino la propria condizione all'atto della registrazione presso la piattaforma informatica INPS;
- **turismo:** è confermato il divieto al ricorso al contratto di prestazione occasionale, ma con una deroga. Difatti le aziende alberghiere e le strutture ricettive, che operano nel settore del turismo e che hanno alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori a tempo indeterminato, potranno fare ricorso ai contratti di prestazioni occasionali per le attività lavorative rese dai soggetti individuati al comma 8, dell'art. 54-*bis* (es: titolari di pensioni; giovani con meno di 25 anni di età; ecc.);
- **agricoltura:** viene introdotto il nuovo comma 8-*bis*, il quale prevede che per le prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica INPS, la non iscrizione nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Inoltre, viene esclusa la sanzione<sup>12</sup> prevista in caso di violazione accertata di uno dei divieti di ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel caso in cui la violazione derivi da informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese da talune tipologie di prestatori;
- ciascun utilizzatore potrà versare le somme dovute per l'attivazione del contratto di prestazione occasionale anche attraverso un **consulente del lavoro**;
- viene ampliata la platea dei soggetti che sono tenuti ad effettuare le **dichiarazioni obbligatorie** un'ora prima dell'inizio della prestazione tramite la piattaforma informatica dell'INPS al fine di comunicare i dati anagrafici e identificativi del prestatore, il luogo di

<sup>12</sup> Art. 54-*bis*, comma 20, D.L. n. 50/2017: “[...] In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione [...]”.

svolgimento della prestazione e l'oggetto della prestazione. Tale dichiarazione non spetterà solo all'imprenditore agricolo (come attualmente previsto), ma anche all'azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo nonché agli enti locali. Per tali soggetti è ampliato l'arco temporale di riferimento della durata della prestazione che non dovrà essere superiore a 10 giorni;

- su richiesta del prestatore, il pagamento del compenso potrà essere effettuato per il tramite di qualsiasi **sportello postale**.

### 3. Offerta di conciliazione

<p><b>D.LGS. N. 23/2015</b>  <i>post</i> D.L. n. 87/2018                      cd. Decreto Dignità</p>	<p><b>D.LGS. N. 23/2015</b>  <i>post</i> esame in prima lettura                      art. 3, comma 1-<i>bis</i></p>
<p style="text-align: center;">Art. 6 Offerta di conciliazione</p> <p>1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque <del>non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità</del>, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la</p>	<p style="text-align: center;">Art. 6 Offerta di conciliazione</p> <p>1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque <b>non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità</b>, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la</p>



rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.	rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.
---	---

In caso di licenziamento l'**offerta di conciliazione** disciplinata dall'art. 6 del D. Lgs. n. 23/2015 viene incrementata da un minimo di tre mensilità a un massimo di ventisette mensilità.

#### 4. Didattica

All'art. 4 vengono previste *“Disposizioni in materia di diplomati magistrali e per la copertura dei posti di docente vacanti e disponibili nella scuola dell'infanzia e nella scuola primaria”*. L'articolo salvaguarda la continuità didattica per tutta la durata dell'anno scolastico 2018/2019 con riferimento ai docenti in possesso di diploma magistrale conseguito entro l'anno scolastico 2001/2002, i cui contratti di lavoro dovessero decadere a seguito dei futuri provvedimenti giurisdizionali. Inoltre, viene prevista una procedura concorsuale straordinaria riservata agli stessi soggetti.

#### 5. Contratti a termine nel settore dell'insegnamento

L. n. 107/2015 art. 1, comma 131	esame in prima lettura Art. 4 bis
<del>131. A decorrere dal 1° settembre 2016, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per la copertura di posti vacanti e disponibili, non possono superare la durata complessiva di trentasei mesi, anche non continuativi.</del>	1. Il comma 131 dell'articolo 1 della legge 13 luglio 2015, n. 107, è abrogato.

L'esame in prima lettura all'art. 4-bis abroga il comma 131 della Legge n. 107/2015, **eliminando così il termine massimo complessivo di durata** (36 mesi anche non continuativi) previsto per i contratti a tempo determinato del personale della scuola per la copertura di posti vacanti e disponibili.

## 6. Collaborazioni organizzate dal committente

<p align="center"><b>D. LGS. n. 81/2015</b>  <i>post</i> D.L. n. 87/2018            cd. Decreto Dignità</p>	<p align="center"><b>D. LGS. n. 81/2015</b>            testo <i>post</i> esame in prima lettura            art. 1, comma 1</p>
<p align="center">Art. 2            Collaborazioni organizzate dal committente</p> <p>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 esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.</p> <p>2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:</p> <p>a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;</p> <p>b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;</p> <p>c) 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;</p> <p>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;</p>	<p align="center">Art. 2            Collaborazioni organizzate dal committente</p> <p>1. IDENTICO</p> <p>2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:</p> <p>a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;</p> <p>b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;</p> <p>c) 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;</p> <p>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</p>



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;	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; <b>d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n.74.</b>
--	--

Vengono esclusi dall'assoggettamento alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato le collaborazioni degli operatori del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico (CNSAS) del Club alpino italiano (CAI).