

Decreto dignità

Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018

a cura di

Marco Menegotto, Pierluigi Rausei,
Paolo Tomassetti

ADAPT

LABOUR STUDIES

e-Book series

n. 76

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Lilli Casano

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Francesco Nespoli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Francesco Seghezzi (*direttore ADAPT University Press*)

Silvia Spattini

Paolo Tomassetti

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Lavinia Serrani



@ADAPT_Press @adaptland @bollettinoADAPT

Decreto dignità

Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018

a cura di

**Marco Menegotto, Pierluigi Rausei,
Paolo Tomassetti**

ISBN 978-88-31940-06-1

© 2018 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

Il decreto dignità tra trasformazioni del lavoro e vecchie rigidità <i>di Maurizio Sacconi</i>	VII
--	-----

Parte I. Commentario

Articolo 1	2
Comma 1. Le nuove regole per i rapporti a termine <i>di Marco Menegotto</i>	2
Comma 1. Decadenza per l'impugnazione della nullità del termine apposto al contratto di lavoro: profili di irragionevolezza? <i>di Carlo Rodella</i>	20
Comma 1, lett. 0a). Ampliamento delle ipotesi di eccezione in materia di collaborazioni etero-organizzate <i>di Federica Capponi</i>	26
Comma 2. Il periodo transitorio <i>di Marco Menegotto</i>	29
Comma 3. Decreto dignità e pubblico impiego: problemi di coordinamento del quadro normativo <i>di Giovanni Pigliararmi</i>	40
Articolo 1-bis	55
Il nuovo esonero contributivo per l'occupazione giovanile <i>di Nicola Porelli</i>	55
Articolo 2	66
La somministrazione di lavoro dopo la legge di conversione del decreto dignità <i>di Arianna D'Ascenzo</i>	66
La reintroduzione del reato di somministrazione fraudolenta <i>di Pierluigi Rausei</i>	93

Articolo 2-bis	108
Un tentativo di rilancio per il contratto di prestazioni occasionali <i>di Pierluigi Rausei</i>	108
Articolo 3	127
Comma 1. Licenziamento illegittimo, nuove indennità. Primi appunti su nodi irrisolti e profili applicativi <i>di Laura Angeletti</i>	127
Comma 1-bis. L'intervento sulle somme per l'offerta di conciliazione <i>di Pierluigi Rausei</i>	134
Comma 2. L'aumento del contributo addizionale per il finanziamento della NASpI <i>di Matteo Di Gregorio</i>	143

Parte II.

Il ruolo della contrattazione collettiva

Legge e contrattazione collettiva al tempo della c.d. Terza Repubblica <i>di Paolo Tomassetti</i>	148
Il possibile ruolo della contrattazione di prossimità <i>di Marco Menegotto, Pierluigi Rausei</i>	184

Appendice

1. Guida rapida al decreto dignità <i>a cura di Gabriele Gamberini</i>	205
2. Decreto-legge n. 87/2018, come convertito dalla legge n. 96/2018	228
3. Articoli 3 e 6, decreto legislativo n. 23/2015, testo consolidato	267
4. Articoli 19-40, decreto legislativo n. 81/2015, testo consolidato.....	271
<i>Notizie sugli autori</i>	300

Il decreto dignità tra trasformazioni del lavoro e vecchie rigidità*

di Maurizio Sacconi

Il c.d. decreto dignità ha subito sollecitato analisi e discussioni ben oltre i suoi contenuti. È d'altronde ben vero che le leggi in generale, e ancor più quelle di inizio mandato, hanno spesso la forza di indicare all'economia e alla società una direzione. Così è stato in materia di lavoro, limitandoci al ventennio trascorso, per il pacchetto Treu, la legge Biagi, l'art. 8 della manovra estiva del 2011, la riforma Fornero, il *Jobs Act*. La direzione non è stata univoca anche per il persistente sovraccarico ideologico, o più banalmente propagandistico, che in Italia più che altrove da sempre vizia il confronto sui temi del lavoro conducendo alla radicalizzazione delle tesi e delle antitesi. Qui analizzeremo il contenuto del decreto senza dare per scontata una direzione. E ciò non solo per le comprensibili incertezze che possono caratterizzare forze politiche nuove o rinnovatesi – e ancor più la coalizione tra loro – ma anche per la lettura oggettiva delle norme e degli spazi che lasciano aperti all'iniziativa degli attori istituzionali e sociali.

ADAPT è un centro studi davvero indipendente dalle contingenti dinamiche dei partiti ed il suo stesso riferimento all'eredità di Marco Biagi implica l'adozione di un metodo pragmatico, speri-

* *Contributo pubblicato in GLav, 2018, n. 35, 12.*

mentale, reversibile, attento alle esperienze interne e internazionali. Grazie a questo metodo non abbiamo rinunciato a criticare innanzitutto il presupposto di questo ennesimo intervento legislativo nella disciplina lavoristica. Da tempo l'esperienza, il metodo di osservazione, ci dicono che la insicurezza nel mercato del lavoro è conseguenza della mutata realtà e non della norma. Ci siamo intensamente dedicati a leggere la quarta rivoluzione tecnologica per coglierne tutte le dinamiche esponenziali con particolare riguardo alla vita delle persone. L'approccio all'analisi è sempre stato olistico e non angustamente "industriale" perché in tal modo si possono cogliere svantaggi e opportunità. La grande trasformazione che si è avviata "precarizza" il lavoro di tutti secondo i canoni tradizionali della stabilità del "posto" e determina la necessità di transizioni professionali continue per avere un permanente stato di occupabilità. Intere generazioni di adulti lungamente impegnati nelle attività ripetitive delle nostre manifatture hanno bisogno di essere partecipi di uno straordinario programma nazionale di alfabetizzazione digitale.

La giustificata percezione di insicurezza può quindi essere superata solo dalla effettiva disponibilità di opportunità di apprendimento e di miglioramento delle competenze in ecosistemi educativi territoriali. Ne consegue che, ancor più in relazione alle maggiori rigidità regolatorie, la prossima sfida per il governo diventa l'avvio di un autentico processo di "reti locali" per l'occupabilità attraverso solide intese con le Regioni e le parti sociali. Non si tratta quindi del solito ritornello sulle politiche attive perché queste evocano il soccorso emergenziale del disoccupato o dell'inoccupato attraverso l'attivazione per il mero incontro della domanda con l'offerta. Né le reti locali possono essere intese come formule burocratiche che riproducono la tradizionale attitudine autoreferenziale degli enti pubblici, dalle università ai centri per l'impiego. La costruzione di sistemi relazionali territoriali

tra scuole, università, imprese, servizi pubblici e privati per il lavoro, fondi interprofessionali decentrati e relative organizzazioni di rappresentanza, deve essere invece un modo per stimolare una pluralità di iniziative e quindi percorsi di apprendimento in concorrenza tra loro. In questo ambito si colloca anche un deciso intervento, che deve coinvolgere nuovamente Stato, Regioni e parti sociali, per fare finalmente dell'apprendistato il normale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro in modo da superare l'abuso dei tirocini e l'uso improprio, a meri fini di periodo di prova, dei contratti a termine. Sarebbe quindi manifestamente contraddittoria con questo obiettivo la riproposizione di incentivi ai contratti permanenti che già ha rivelato l'effetto di spiazzamento dell'apprendistato. Ciò che conta è comunque mettere al centro la persona non retoricamente ma concretamente attraverso il "fascicolo elettronico" della vita attiva così da poter monitorare la condizione di ciascuno e prevenire sempre la esclusione di lungo periodo. Decisiva risulterà la volontà del governo di superare gli egoismi corporativi del personale docente di scuole e università affinché queste istituzioni si aprano davvero ai territori in cui insistono per concentrare le attività educative su tutte le conoscenze di base – la cultura è una, non umanistica o scientifica – e progettare con le imprese efficaci percorsi di integrazione tra teoria e pratica. Le persone sono infatti chiamate a sviluppare le proprie capacità in modo integrale per affrontare un futuro imprevedibile.

Anche per le parti sociali il decreto apre rilevanti spazi di responsabilità. E ciò non solo con riferimento al nodo dell'occupabilità dei lavoratori per il quale lo stesso sindacato ha il dovere di rinunciare alla tutela dei peggiori vizi corporativi nei sistemi educativi e formativi. Le nuove norme hanno comunque il limite della "taglia unica" in una dimensione produttiva sempre più varia. In particolare, l'accelerato processo di terziarizzazione determina

una organizzazione del lavoro per fasi, cicli, obiettivi. Le tutele formali si devono combinare con la sostenibilità economica dei posti di lavoro nelle concrete circostanze di impresa. Per questa ragione ADAPT ha sottolineato in sede di audizione parlamentare il ruolo svolto dalla autonomia collettiva proprio con riferimento alla adattabilità della regolazione dei contratti a termine ai diversi contesti produttivi. Tesi purtroppo inascoltata se non per modesti rinvii, per lo più riferiti alla materia della somministrazione. Sarebbe in ogni caso coerente con la giurisprudenza sulla contrattazione una interpretazione della nuova disciplina per cui essa non cancella i contratti collettivi vigenti (fino alla scadenza), dato il carattere inevitabilmente unitario degli accordi e in essi del bilanciamento degli interessi. Ne risulta invece confermata in tutta la sua utilità la contrattazione di prossimità. E non solo perché nella legge di conversione si fa riferimento alla contrattazione collettiva non meglio identificata, confermando l'orientamento dell'art. 51 del d.lgs. 81/2015 che già metteva sullo stesso piano gli accordi di ogni livello. In realtà, proprio la combinazione tra la rigidità della norma e la dimensione limitatissima del rinvio alla contrattazione "ordinaria" conduce ad apprezzare le ampie possibilità offerte dall'art. 8 della l. n. 148/2011. Nata come norma speciale per finalità che la Consulta ha ritenuto tassativamente elencate, essa è sopravvissuta non a caso alla produzione legislativa successiva e alla stessa iniziativa referendaria della Cgil. Si può ben ritenere che tutti gli attori istituzionali e sociali abbiano preferito conservare una valvola di sfogo per le particolari situazioni che sono meritevoli di una modulazione delle tutele coerente con le specifiche circostanze d'impresa o di territorio. C'è molto di ADAPT in una disposizione inserita, quasi di soppiatto, in una straordinaria manovra estiva ma lungamente concepita. Marco Biagi disegnò il "suo" Statuto dei lavori proprio come un testo unico di norme in parte inderogabili e in parte cedevoli di fronte

alla contrattazione, soprattutto di prossimità. La sua intuizione precedette le tendenze successivamente manifestatesi nella contrattazione collettiva dei Paesi membri dell'Unione ed in particolare il Rapporto Badinter voluto da Hollande e Macron nella Francia del 2016. Gli scopi che le sono consustanziali risultano certamente ampi ma corrispondono alle effettive esigenze rilevanti nella vita di un'impresa, tanto quando è impegnata a sopravvivere tutelando i suoi livelli occupazionali quanto nel momento in cui ha bisogno di pur limitate elasticità per crescere e aumentare qualità e quantità dei posti di lavoro. Il Governo ha manifestato qualche comprensibile diffidenza per i livelli nazionali della rappresentanza in quanto più esposti ai pericoli dell'autoreferenzialità. I suoi esponenti hanno tuttavia apprezzato in più circostanze la capacità dei corpi intermedi dalla "catena corta" perché prossimi ai soggetti rappresentati. Lo sviluppo di una contrattazione decentrata troppo a lungo frenata potrebbe quindi essere uno degli esiti di questo decreto. Ancor meglio se accompagnato da un effettivo impegno per diffusi investimenti nelle competenze. Delle imprese come delle istituzioni.

Parte I.
Commentario

Articolo 1

Comma 1.

Le nuove regole per i rapporti a termine

di Marco Menegotto

1. Quadro di riferimento

Il rapporto di lavoro a termine ha sempre rappresentato, nel dibattito sulle politiche del lavoro (di contrasto alla “precarietà”), uno dei temi principali di scontro ideologico, con scelte legislative riproposte ciclicamente nel senso di una maggiore o minore flessibilità nella gestione di simili rapporti, al variare delle diverse maggioranze parlamentari.

Volendo sistematizzare i precedenti interventi legislativi, si possono individuare tre fasi, rappresentando il nuovo intervento una ulteriore quarta fase di riforma.

La prima fase coincide con l'entrata in vigore della l. n. 230/1962. La disposizione circoscriveva ad un elenco tassativo di cinque causali la possibilità di apporre – in via di eccezione rispetto alla regola¹ – al contratto di lavoro subordinato un termine finale, ammettendo la possibilità di una sola proroga per una durata massima pari alla metà della durata iniziale del rapporto e solo se assistita da «esigenze contingibili ed imprevedibili» rispetto

¹ Nel senso ripreso prima dalla riforma Fornero e poi dal *Jobs Act*, l'art. 1, comma 1, della l. n. 230/1962 così recitava: «Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate».

alla medesima attività lavorativa. Si trattava, come evidente, di una forte limitazione ai margini di flessibilità nella durata dei rapporti di lavoro.

Una seconda fase ha preso avvio con la adozione, a livello comunitario, della direttiva del Consiglio 99/70/CE del 28 giugno 1999, “recepita” nel nostro Paese, non senza tensioni sul piano sindacale e politico, attraverso l’adozione del d.lgs. n. 368/2001². In quell’occasione divenne ammissibile la apposizione del termine «a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»: disposizione questa che per certi versi sembrò lasciare più ampi margini di flessibilità rispetto alla norma degli anni ‘60, essendo chiamate le parti in sede di redazione del contratto a tempo determinato a riempire di contenuto un precetto legale che assurgeva, per sua natura, a clausola generale.

Sulla scorta dell’ampio contenzioso generatosi sulla materia, ed in linea con le politiche del diritto dei Governi rispettivamente in carica, dapprima nel 2012 (con la riforma Monti-Fornero, sia pure nel contesto di un intervento confuso e incoerente, fra rigidità e flessibilità)³, in seguito nel 2013 (con l’art. 7 del d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito dalla l. 9 agosto 2013, n. 99), poi nel 2014 (con il c.d. decreto Poletti) il d.lgs. n. 368/2001 ha formato oggetto di importanti interventi correttivi volti ad introdurre progressivamente la acausalità dei contratti a termine e a semplifi-

² Per una ricostruzione puntuale delle vicende politiche e sindacali, che incisero sulla scelta del Governo di adottare il d.lgs. n. 368/2001, si veda M. Biagi, *La nuova disciplina del lavoro a termine: prima (controversa) tappa del processo di modernizzazione del mercato del lavoro italiano*, in M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, 2002, 3 ss.

³ Cfr. D. Costa, M. Tiraboschi, [La revisione del contratto a termine tra nuove rigidità e flessibilità incontrollate](#), in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), [Lavoro: una riforma sbagliata](#), ADAPT University Press, 2012.

carne la gestione, infine nel 2015 (con il d.lgs. n. 81/2015)⁴, il d.lgs. n. 368/2001 venne abrogato, con l'introduzione di una nuova disciplina per tali rapporti, con la eliminazione *in toto* del principio della causalità (terza fase)⁵.

La quarta ed ultima fase si inaugura con la approvazione del d.l. n. 87/2018, che ha modificato in maniera significativa aspetti centrali della disciplina del contratto a tempo determinato contenuta nel d.lgs. n. 81/2015, e si consolida con la relativa legge di conversione (l. n. 96/2018), la quale, se non ha introdotto altre modifiche di rilievo per la specifica tipologia contrattuale oltre a quelle introdotte dal decreto-legge, è intervenuta innovando per diversi aspetti il testo originario del decreto convertito. Si pensi alle nuove disposizioni in materia di somministrazione di lavoro (cfr. A. D'ASCENZO e P. RAUSEI, in q. parte, *sub art. 2*), alla riproposizione degli incentivi contributivi per le assunzioni stabili (cfr. N. PORELLI, in q. parte, *sub art. 1-bis*), alla parziale riforma delle prestazioni di lavoro occasionale (cfr. P. RAUSEI, in q. parte, *sub art. 2-bis*), nonché alla introduzione di un (ulteriore) periodo transitorio (cfr. M. MENEGOTTO, in q. parte, *sub art. 1*, comma 2).

⁴ Cfr. F. Carinci, G. Zilio Grandi (a cura di), [*La politica del lavoro del Governo Renzi. Atto I. Commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 coordinato con la legge di conversione 16 maggio 2014, n. 78*](#), ADAPT University Press, 2014; F. Carinci (a cura di), [*Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*](#), ADAPT University Press, 2015. Cfr. altresì, per un commento di taglio dottrinale, M. Tiraboschi, *Il lavoro a tempo determinato*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, 155 ss., come anche M. Magnani, *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il codice dei contratti*, in *DRI*, 2015, n. 4, 961 ss.

⁵ Per un commento sul punto e i numerosi spunti di riflessione si veda G. Ludovico, [*Contratto a tempo determinato versus contratto a tutele crescenti*](#), Working Paper ADAPT, 2017, n. 14.

2. La nuova disciplina del contratto a termine

Come già anticipato, per il tramite del d.l. n. 87/2018, convertito in l. n. 96/2018, il legislatore è intervenuto massicciamente sulla disciplina in materia di contratto di lavoro a termine. Disciplina che trova applicazione (art. 2, comma 1), ad eccezione del limite quantitativo pari al 20% della forza lavoro a tempo indeterminato, del diritto di precedenza, e – per effetto di specifica disposizione della legge di conversione – del c.d. *stop & go*⁶, anche all'ipotesi di lavoro a termine in somministrazione.

2.1. I nuovi limiti di durata e l'apposizione delle causali

Per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 1 del decreto in commento, l'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, stabilisce oggi anzitutto come «Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi», ammettendo altresì la possibilità di apporre una durata massima, anche per effetto di proroghe o rinnovi, fino a ventiquattro mesi (contro i trentasei della disciplina previgente). Durata massima che, in continuità con l'interpretazione consolidata in passato, è da valutare complessivamente nell'arco della intera vita lavorativa tra le medesime parti⁷.

⁶ Il riferimento è agli artt. 21, commi 1 e 2, 23 e 24, d.lgs. n. 81/2015.

⁷ Circ. Min. lav. 2 maggio 2008, n. 13, 4, secondo la quale «Va ulteriormente sottolineato che, secondo il dettato normativo, ai fini del superamento del periodo dei 36 mesi [oggi 24], devono essere conteggiati tutti i periodi di lavoro effettivo svolti tra le parti, prescindendo, quindi, dai periodi di interruzione intercorsi tra la cessazione del precedente rapporto di lavoro e l'instaurazione di quello successivo».

L'apposizione di un termine oltre i dodici mesi, ai fini della legittimità, dovrà essere assistita dalla ricorrenza di almeno una delle tre differenti condizioni stabilite dall'art. 19, comma 1, lett. *a e b*, d.lgs. n. 81/2015.

Si tratta di clausole generali, dotate di un (ampio) grado di genericità ed astrattezza nella loro stessa formulazione. Non poteva certo essere altrimenti, stante l'esigenza del legislatore di formulare norme in grado di trovare applicazione in tutti i settori di riferimento, dotati di un elevato grado di eterogeneità sia per quanto riguarda le specificità produttive, organizzative che contrattual-collettive.

Ma se la formulazione risalente al d.lgs. n. 368/2001 era (realmente) ampia⁸, consentendo così una applicazione caso per caso in cui ruolo fondamentale era giocato dalle parti in sede di stipula del contratto, la novella che qui si commenta induce a complesse ipotesi ricostruttive. E ciò senza riconoscere alla contrattazione collettiva, nell'ottica della valorizzazione dei rapporti in chiave sussidiaria, il (pur) fondamentale ruolo di specificazione e definizione nel dettaglio del contenuto delle diverse causali⁹.

Venendo alla analisi di dettaglio, la prima lettera presenta in realtà una duplice causale, pertanto il periodo della disposizione verrà di seguito analizzato in maniera disgiunta.

⁸ La clausola generale era così formulata: «a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo».

⁹ Auspicavano una modifica in sede di conversione in legge nel senso di un rinvio alla contrattazione collettiva alcuni emendamenti, nonché parte degli esperti e delle parti sociali intervenute in audizione nelle competenti commissioni parlamentari (si vedano ad esempio le memorie di [ADAPT](#), [CISL](#)). Da ultimo si vedano le considerazioni di F. Scarpelli, *Convertito in legge il "decreto dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *GiustiziaCivile.com*, 2018, n. 9, 11, che non condivide la critica – diffusa – circa le difficoltà indotte dalla formulazione delle causali.

2.1.1. Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività

- a) «esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività [...]».

Questa prima ipotesi richiede l'esplicitazione delle attività specifiche, che per rispettare il requisito della “estraneità” non potranno ricondursi alle attività tipiche dell'azienda, né potranno risolversi in un mero incremento della normale attività produttiva. Dovrà poi essere esplicitata l'oggettività della esigenza e la temporaneità della stessa.

Nell'ipotesi interpretativa più restrittiva si tratterebbe di prestazioni lavorative addirittura non riconducibili all'oggetto sociale dell'impresa o all'alveo delle normali attività produttive. Ragionevolmente potrà trattarsi di attività mai svolte dall'azienda (perché siano totalmente estranee all'attività tipica aziendale), come la progettazione di un nuovo prodotto riferibile ad una nuova commessa di limitata portata temporale, l'avvio e la gestione di una nuova linea di produzione, la commercializzazione sperimentale di un nuovo prodotto¹⁰.

2.1.2. Esigenze sostitutive

- a) «[...] ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori»¹¹.

¹⁰ Per gli esempi qui riportati sono debitore di P. Rausei, *Il nuovo rapporto a termine*, in *DPL*, 2018, n. 30, 1862-1863.

¹¹ Nella formulazione originaria del d.l. n. 87/2018 la causale sostitutiva era così formulata: «*ovvero* esigenze sostitutive di altri lavoratori»; la modifica

La seconda ipotesi qui richiamata – che sembra essere la più pacifica sul piano dell'interpretazione – presuppone l'assenza di un lavoratore già in forza e la relativa sostituzione con assegnazione del sostituto a medesime mansioni.

Invero già nel periodo di vigenza della precedente disciplina era consigliabile indicare – pur non costituendo un requisito di legittimità imposto dalla legge – la ragione sostitutiva, in particolar modo al fine di godere di taluni benefici previsti dalla legge (ad esempio l'esclusione dall'obbligo di versamento del contributo addizionale dell'1,4% in caso di sostituzione di lavoratrice in maternità, il mancato conteggio nel limite di contingentamento del 20%, l'esonero contributivo), rimasti immutati pure con l'entrata in vigore del *corpus* normativo che qui commentiamo.

La formulazione consente di ammettere la liceità di una simile causale in presenza di una qualsiasi ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro¹² di un dipendente, da cui deriva l'esigenza sostitutiva. Non solo dunque nelle ipotesi in cui la legge o la contrattazione impongano la conservazione del posto (es. artt. 2110 e 2111 c.c., come anche altre disposizioni succedutesi nel tempo¹³). Si pensi ad esempio alla possibilità di sostituire un lavora-

apportata in sede di conversione appare come semplice riformulazione, senza che ciò comporti alcuna valutazione particolare.

¹² Per un primo inquadramento cfr. M. Biagi, M. Tiraboschi (continuato da), *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, 2012, V ed., 474 ss.; per un approfondimento analitico cfr. R. Vianello, *La sospensione della prestazione di lavoro e la tutela della salute*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 2012, 1060 ss.

¹³ Si tratta della sospensione del rapporto a causa di: infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e servizio militare. Inoltre, a titolo esemplificativo, si possono richiamare: astensione obbligatoria, congedi parentali (astensione facoltativa), permessi l. n. 104, permessi per motivi di salute.

tore in malattia, che abbia superato il periodo di comporta, ma che l'azienda non intende licenziare.

Restano invece fermi i divieti di sostituzione previsti all'art. 20, d.lgs. n. 81/2015, ovvero: sostituzione di lavoratori in sciopero; assunzioni a questo titolo in unità produttive interessate, entro sei mesi, da procedure di licenziamento collettivo su figure adibite alle medesime mansioni dedotte nel contratto a termine per sostituzione¹⁴; unità produttive con sospensioni dal lavoro dovute a cassa integrazione guadagni e riferibili alle medesime mansioni; presso datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Infine, è fuori dubbio che potranno ancora oggi strutturarsi meccanismi “a scorrimento”¹⁵, potrà apporsi il termine *per relationem* – cioè indirettamente (per cui ad esempio il termine finale del rapporto è legato, senza indicazione di data certa, al rientro dalla maternità della lavoratrice sostituita)¹⁶, come non pare indispensabile l'indicazione del nominativo dell'effettivo lavoratore sostitui-

¹⁴ In questa seconda ipotesi sono fatti i salvi i contratti a termine per sostituzione di lavoratori comunque assenti, o per assumere lavoratori iscritti nelle (ormai abrogate) liste di mobilità, o nel caso in cui la durata iniziale del rapporto sia di massimo tre mesi.

¹⁵ Si tratta di meccanismi per i quali il lavoratore assunto andrà a sostituire un dipendente dell'azienda che a sua volta sostituisce il lavoratore effettivamente assente. Per i requisiti e i necessari nessi tra le diverse posizioni, cfr. da ultimo Cass. 31 agosto 2017, n. 20647.

¹⁶ Cfr., ad esempio, Cass. 7 aprile 2015, n. 6941. Cass. 13 gennaio 2015, n. 343, che fa addirittura riferimento a testi differenti dal contratto comunque accessibili alle parti; era il caso, emerso sotto la vigenza del d.lgs. n. 368/2001, di ragione organizzativa complessa che si poteva desumere da documentazione aziendale tecnica e specifica.

to¹⁷. Si tratta di ipotesi che già in passato erano state ammesse dalla giurisprudenza di legittimità.

2.1.3. Esigenze legate ad incrementi dell'attività

b) «esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria».

Questa terza causale potrà rendere difficoltosa l'apposizione di un termine finale più lungo, soprattutto in quei settori in cui gli incrementi di attività risultano ciclici e dunque prevedibili nell'ambito della gestione del normale rischio d'impresa. Si pensi ai settori del turismo, della ristorazione e più in generale dei servizi ricettivi.

Non è infatti chiaro entro quali limiti possa sostenersi che l'attività ordinaria stia subendo un incremento, e se questo sia o meno temporaneo (il periodo dovrà essere determinato, significativo e non programmabile).

Potrà considerarsi condizione legittimante, ad esempio la commessa di ingente valore economico (perché possa considerarsi significativa), che giunge spontanea (senza trattative che si tradurrebbero in "programmabilità") da un nuovo cliente, da evadersi nel giro di pochi mesi (temporaneità); più difficile sarebbe il caso di nuova e successiva commessa avente le medesime caratteristiche, venendo potenzialmente meno il requisito della temporaneità e non programmabilità.

¹⁷ L'identificazione del nominativo del lavoratore sostituito era invece richiesta espressamente dall'art. 11, l. n. 230/1962; sulla abrogazione della disposizione e la sua legittimità costituzionale cfr. diffusamente C. cost. 29 maggio 2013, n. 107.

2.2. L'ulteriore contratto dinanzi all'ITL

Non essendo il decreto in commento intervenuto sul punto, rimane in essere la possibilità di stipulare un ulteriore contratto di lavoro a termine, avente durata massima pari a ulteriori dodici mesi, purché dinnanzi all'Ispettorato territoriale del lavoro, così come previsto all'art. 19, comma 3, d.lgs. n. 81/2015.

Nulla viene detto sul punto, ma trattandosi di un ulteriore rinnovo – e avendo comunque superato naturalmente i primi dodici mesi – a rigore sembra tecnicamente sostenibile l'obbligo di apposizione della causale anche in questa ipotesi¹⁸.

Si badi che, per effetto del particolare regime transitorio introdotto per il tramite della legge delega (cfr. M. MENEGOTTO, in q. parte, *sub* art. 1, comma 2)¹⁹, per i rinnovi di contratti stipulati per la prima volta nel periodo antecedente il 13 luglio 2018 e che abbiano già complessivamente cumulato la durata massima complessiva, è possibile effettuare un rinnovo per ulteriori 12 mesi senza apposizione della causale, purché la stipula avvenga entro il 31 ottobre 2018 (termine del periodo transitorio).

Diverso è invece interrogarsi circa la funzione che potrà da oggi assumere l'Ispettorato. Se cioè questo sia abilitato ad operare una verifica sostanziale della sussistenza della causale apposta o se, diversamente, debba intervenire solamente una verifica della sussistenza della volontà delle parti stipulanti, opzione che pare preferibile.

¹⁸ Nello stesso senso P. Rausei, *op. cit.*, 1865.

¹⁹ «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 contrattuali successivi al 31 ottobre 2018» (art. 1, comma 2, d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018).

Allo stesso modo che in passato, in caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di stipulazione.

2.3. La facoltà di operare proroghe o rinnovi

Per effetto della novella, oggi viene introdotto un comma 01 all'art. 21 del d.lgs. n. 81/2015, il quale prevede che «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 esigenze di cui all'articolo 19 comma 1» (corsivo nostro).

A fronte di ciò, entro i primi dodici mesi, ricorre la possibilità di operare legittimamente delle proroghe, nel limite massimo previsto dalla legge (si veda oltre), senza che debba risultare la ricorrenza di una delle tre causali²⁰ sopra esposte. Causali che invece andranno apposte nel caso di proroghe stipulate allorché il termine complessivo ecceda i dodici mesi²¹. In questa seconda ipotesi rileva dunque la durata complessiva dell'intera vicenda contrattuale interessata da proroga, e non già il momento di perfezionamento della volontà negoziale.

²⁰ Secondo una lettura sistematica della disposizione, la “libertà” delle proroghe entro i primi 12 mesi è qui da intendersi come non obbligatorietà della ricorrenza di una causale e non già come illimitato numero di proroghe attivabili.

²¹ Lo si desume da una disposizione di dubbia collocazione sistematica. Laddove il legislatore prevede gli obblighi di forma scritta, sancisce infatti che «in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione [delle esigenze, *ndr*] è necessaria solo quanto il termine complessivo eccede i dodici mesi» (attuale art. 19, comma 4, d.lgs. n. 81/2015, ultimo periodo).

Diversamente, i casi (potenzialmente illimitati) di rinnovo ricorrenti anche entro i dodici mesi dovranno essere comunque giustificati con l'apposizione nell'atto scritto di una causale.

La distinzione operata dal legislatore tra proroghe e rinnovi che dovessero intercorrere nei primi dodici mesi pare risponda alla esigenza di maggior tutela dei lavoratori al ricorrere di ipotesi di rinnovo, caratterizzate da periodi di interruzione del rapporto (anche per il semplice rispetto degli intervalli minimi imposti dalla legge), con conseguente perdita di reddito e garanzie da parte del lavoratore, assicurando invece la proroga la sostanziale continuità del medesimo rapporto di lavoro.

Per effetto della riforma in commento²², il comma 4 dell'art. 19, vincola (come in precedenza) all'atto scritto *ab substantiam* l'apposizione del termine per i contratti di lavoro con durata superiore ai dodici giorni. Atto scritto che dovrà oggi riportare la «specificazione delle esigenze [...] in base alle quali è stipulato»²³ in ogni caso per le ipotesi di rinnovo, e solamente laddove la durata massima *superi nel complesso* i dodici mesi, anche nel caso si tratti di una proroga.

Infine, diversamente da quanto emergeva dalle prime bozze circolate, lo stesso comma 01 prevede una deroga al principio generale della causalità, per cui «I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2, possono essere rinnovati o prorogati anche in

²² Art. 1, comma 1, lett. a, punto 3.

²³ Tale formulazione lascia intendere che non sarà sufficiente riportare pedissequamente una delle due causali introdotte dalla legge, quanto invece specificare in maniera dettagliata il contenuto di tale esigenza, a fronte delle specificità del caso concreto. In caso contrario ci si sarebbe attesi una formulazione al singolare («specificazione della esigenza»), essendo le due causali alternative tra loro, oppure nel senso di una più generica «indicazione delle esigenze». Ciò risponde peraltro alla *ratio* dell'intero provvedimento.

assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1»²⁴. Ciò al fine di non gravare ulteriormente attività tipicamente caratterizzate da fluttuazioni di ingaggio del personale legate all'andamento dello stesso settore di riferimento, soprattutto considerando l'immediata entrata in vigore del decreto e il periodo dell'anno in cui la stessa è avvenuta.

Il decreto²⁵ riduce infine da cinque a quattro il numero massimo di proroghe attivabili, indipendentemente dalla durata del rapporto e dal numero di contratti stipulati.

3. Apparato sanzionatorio: la trasformazione

Di per sé meritoria è stata la introduzione, in sede di conversione in legge, di specifiche sanzioni in capo al datore di lavoro per caso di violazione delle nuove, restrittive, disposizioni.

Ciò in quanto nella formulazione iniziale del decreto-legge non era chiara quale fosse la conseguenza per il caso di illegittimità o della assenza di apposizione della causale, piuttosto che del mancato rispetto del nuovo regime di proroghe e rinnovi entro ed oltre i 12 mesi. In quella sede si poteva ritenere che, se da una lettura sistematica dell'intero d.lgs. n. 81/2015 si evinceva che le conseguenze/sanzioni della violazione di singole disposizioni vengono specificatamente previste di volta in volta, laddove il legislatore rimane silente significa che non intende attribuire alcuna sanzione in caso di violazione. Tale interpretazione finiva però per contrastare con la *ratio* generale dell'intervento d'urgenza, es-

²⁴ Per attività stagionali si intendono quelle elencate nel d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché quelle eventualmente individuate dalla contrattazione collettiva, di qualsiasi livello, purché rispondente ai requisiti di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015.

²⁵ Art. 1, comma 1, lett. *b*, punto 2.

sendo peraltro possibile l'introduzione della sanzione della trasformazione per via giurisprudenziale, in applicazione di criteri e principi generali dell'ordinamento.

Oggi invece l'ordinamento ci restituisce due differenti ipotesi di comportamento illecito di parte datoriale, sanzionabile mediante trasformazione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato (a tutele crescenti).

- 1) L'art. 19, comma 1-*bis*, d.lgs. n. 81/2015, dispone oggi che: «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*».
- 2) L'art. 21, comma 01, d.lgs. n. 81/2015, prevede invece che «In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo [regime delle proroghe e dei rinnovi, *ndr*], il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato».

La prima ipotesi si riferisce alla stipulazione del primo contratto a termine tra le medesime parti, che superi la durata di dodici mesi (e nel limite dei ventiquattro). La seconda al caso di violazione della regola della causale nelle ipotesi di rinnovo del contratto a termine o di sua proroga oltre i dodici mesi.

Oltre che per la fattispecie, le due disposizioni differiscono anche per la formulazione, e non senza rilevanti criticità.

Nel primo caso viene infatti indicato espressamente il momento a decorrere dal quale si produrranno gli effetti della trasformazione definita per via giudiziale (la data di superamento del termine massimo). Vi è pure chi²⁶ ha criticato la scelta sul presupposto che il divieto di superamento dei dodici mesi senza una valida causale costituisce vizio generico e dunque la trasformazione dovrebbe più correttamente retroagire sin dalla data di prima sti-

²⁶ Ci si riferisce a F. Scarpelli, *op. cit.*, 11-12.

pulazione del rapporto. Vero è che all'atto pratico poco dovrebbe cambiare nel trattamento economico e normativo del lavoratore (l'anzianità aziendale sarebbe comunque calcolata sin dall'inizio, il trattamento economico sarebbe in continuità).

Mentre nel secondo caso no. E ciò a parere di alcuni costituirebbe una «diversità di trattamento del tutto ingiustificata rispetto al lavoratore assunto per meno di 12 mesi e poi prorogato senza causale oltre tale termine, il quale fin dal momento della proroga ha diritto alla conversione [*rectius*, trasformazione] del posto»²⁷.

3.1. Criticità. La trasformazione in caso di somministrazione di lavoro a termine

Come si vedrà (cfr. A. D'ASCENZO, in q. parte, *sub* art. 2) la legge di conversione ha introdotto un nuovo art. 2, comma 1-*ter*, d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018²⁸, il quale – in caso di somministrazione a tempo determinato – imputa la sussistenza della esigenza all'utilizzatore, e non già all'agenzia di somministrazione.

Al di là delle questioni interpretative ed applicative su cui non ci si soffermerà in questa sede, un cenno al rapporto di questa previsione e alla trasformazione dei rapporti pare opportuno.

Se da un lato la trasformazione di un rapporto a termine in tempo indeterminato può intervenire unicamente con il medesimo datore di lavoro (e dunque l'agenzia di somministrazione, datore di lavoro formale) non è chiara la responsabilità cui potrà incor-

²⁷ In questi termini F. Scarpelli, *op. cit.*, 12.

²⁸ «Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'art. 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore».

rere l'utilizzatore (cioè quel soggetto che avrà originariamente dichiarato la sussistenza della causale), stante il regime di solidarietà tra i due soggetti.

Di certo non gli si potrà imputare, per via giudiziale, la trasformazione di un rapporto di lavoro che non era originariamente a lui "riconducibile" e d'altro canto non sono previste esplicite sanzioni (anche solamente di carattere indennitario) a lui dirette per quest'ipotesi specifica.

Peraltro, se il legislatore avesse voluto sollevare integralmente l'agenzia dal rispetto del regime delle causali, la corretta collocazione sistematica della disposizione sarebbe stata riconducibile all'art. 34, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, come in effetti ha fatto quando (con l'art. 2, comma 1, del decreto-legge) ha introdotto eccezioni al principio generale oggi sancito dell'assoggettamento alla disciplina dei rapporti a termine anche al caso di somministrazione.

Quello che si può supporre è che le agenzie, a fini di tutela, nella dinamica della contrattazione del rapporto commerciale di somministrazione con l'utilizzatore, pretenderanno l'introduzione di clausole di garanzia, con relativa determinazione di precisi importi a titolo di risarcimento del danno per aver indicato in maniera difforme dalla legge le condizioni di cui all'art. 19, nel caso di sentenza che dichiara la trasformazione del rapporto.

3.2. Criticità. La prosecuzione del rapporto e la sanzione della trasformazione

Il quadro si complica ulteriormente se lo si raffronta alle previsioni di cui all'art. 22, d.lgs. n. 81/2015, tuttora invariate, concernenti la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre i termini di cui all'art. 19, che il legislatore riconosce legittima entro certi limiti

massimi, ponendo in capo al datore di lavoro l'onere di corrispondere una specifica maggiorazione retributiva.

L'art. 22 così dispone: «Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore».

È poi il secondo comma ad introdurre la sanzione della trasformazione del rapporto, laddove questo si protragga oltre il trentesimo o cinquantesimo giorno²⁹.

La domanda cui si dovrà tentare di rispondere è: in che rapporto si pone la sanzione della trasformazione già prevista all'art. 22, comma 2, rispetto alle nuove ipotesi sanzionatorie? E ancora: per il combinato disposto dei diversi artt. 19, 21 e 22, è ancora oggi possibile proseguire il rapporto oltre il termine finale per trenta o cinquanta giorni, a fronte delle dovute maggiorazioni?

È necessario distinguere le diverse casistiche.

- 1) In caso di stipula di un (primo) contratto a termine con durata superiore ai dodici mesi e non assistito da causale oppure assistito da causale giudicata illegittima, l'art. 19, comma 1-*bis*, prevede la trasformazione con effetto dalla data di superamento del termine (dodici mesi). Non pare dunque possibile proseguire il rapporto fino ai successivi cinquanta giorni (limite consentito per i rapporti oltre i sei mesi). L'ipotesi prevista dall'art. 22, comma 2, in questo caso pare dunque destinata ad esaurirsi.

²⁹ «Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini».

- 2) Più complesso è il caso di violazione del regime delle proroghe e dei rinnovi, dove – come visto poc’anzi – la legge non indica il momento cui far decorrere gli effetti della trasformazione. Potrebbe dunque essere sostenibile una articolata scansione temporale per cui, raggiunti i dodici mesi per effetto di proroghe o rinnovi, sarebbe ammessa la prosecuzione di fatto del rapporto entro i limiti di cui all’art. 22, comma 1, operando la trasformazione solo in caso di sfioramento degli stessi.

Tale interpretazione, certamente più articolata e rischiosa dal punto di vista operativo, sembra orientarsi in senso opposto alla *ratio* complessiva del provvedimento, nonostante formalmente l’art. 22 sia pienamente in vigore.

È evidente che si tratta di una ulteriore criticità, cui conseguono incertezze e rischi in capo alle imprese, figlia di una decretazione d’urgenza priva di un inquadramento sistematico rispetto al contesto normativo di riferimento, e suscettibile di nuove modifiche, auspicabilmente in senso chiarificatore.

Comma 1.

**Decadenza per l'impugnazione della nullità
del termine apposto al contratto di lavoro:
profili di irragionevolezza?**

di Carlo Rodella

**1. Focus sulla cornice normativa in tema di decadenza per
l'impugnazione della nullità del termine apposto al con-
tratto di lavoro**

Fra le varie novità introdotte dal d.l. 12 luglio 2018 n. 87 (decreto dignità), così come convertito dalla l. 9 agosto 2018 n. 96, vi è l'estensione del termine di decadenza per proporre impugnazione extragiudiziale della nullità del termine apposto al contratto a tempo determinato dagli attuali 120 giorni a 180 giorni.

La decadenza per impugnare extra giudizialmente la nullità del termine del contratto di lavoro è di recente introduzione.

Il d.lgs. n. 368/2001, infatti, nel disciplinare la disciplina la materia del contratto a tempo determinato, non aveva previsto alcun termine per proporre azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro; si presume quindi che, *ratione temporis*, si applicassero le normali previsioni codicistiche in materia.

Tale previsione è invece stata introdotta per la prima volta solamente dalla l. n. 183/2010 (art. 32, comma 3, lett. *d*). La normativa richiamata, infatti, prevede la modifica dei termini di decaden-

za per proporre azione di impugnazione extragiudiziale del licenziamento, novellando l'art. 6 della l. n. 604/1966; altresì, tale termine di decadenza, pari a 60 giorni, viene esteso anche per proporre impugnazione extra giudiziale per la nullità del termine apposto al contratto di lavoro. La l. n. 183/2010 aveva parimenti previsto il termine di prescrizione pari a 270 giorni per introdurre ricorso di fronte all'autorità giudiziaria per le controversie in materia di lavoro, fossero esse in tema di nullità del licenziamento ovvero del termine apposto al contratto di lavoro¹. La ratio delle disposizioni introdotte era, da un lato, sveltire il contenzioso in materia giuslavoristica e, dall'altro, garantire certezza delle proprie scelte ai datori di lavoro. Infatti, il termine complessivo per definire l'inizio di una controversia su queste due tematiche risultava di 330 giorni complessivi.

La l. n. 92/2012 (art. 11, comma 1, lett. *a* e *b*) ha modificato tale disposizione, innalzando a 120 giorni il termine per impugnare l'apposizione illegittima del termine. Allo stesso modo, veniva abbassato a 180 giorni il termine per il ricorso all'autorità giudiziaria, per complessivi 300 giorni in tema di nullità del termine del contratto di lavoro (per la nullità del licenziamento, rimanendo 60 il termine iniziale, il termine complessivo sarebbe risultato pari a 240 giorni). La l. n. 92/2012, complessivamente, ha abbassato di 30 giorni tale termine.

Tale previsione era legata all'innalzamento del termine massimo per rinnovare il contratto a termine, passando da 10 giorni a 60 giorni, in caso di contratti inferiori ai sei mesi, e da 20 giorni a 90 giorni, in caso di contratti superiori ai sei mesi. Dovendo il lavoratore attendere la decisione dell'imprenditore su un eventuale

¹ V. Ferrante, *Questioni di diritto transitorio in ordine al termine di decadenza per la proposizione dell'azione giudiziaria di impugnazione del licenziamento* (commento a Trib. Pesaro 18 marzo 2013), in *RIDL*, 2013, n. 3, 583 ss.

rinnovo,   normale che, a propria tutela, dovesse avere un congruo lasso di tempo per le proprie valutazioni, non di certo inferiore a quello concesso al datore di lavoro per decidere sul rinnovo.

Il d.lgs. n. 81/2015 ha infine novellato la materia; l'art. 28 di tale decreto, al comma 1, prevede infatti che: «L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalit  previste dal primo comma dell'articolo 6 della l. 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altres  applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6». In realt  non vi era alcuna novit , se non un consolidamento della normativa precedente. La novit  stava nell'abbassare i termini per il rinnovo del contratto a termine, riportandoli a quelli previsti dal d.lgs. n. 368/2001.

Il decreto-legge in analisi (cos  come modificato in sede di conversione), all'art. 1, comma 1, lett. c, ha introdotto la seguente modifica: «All'articolo 28, comma 1, le parole “centoventi giorni” sono sostituite dalle seguenti: “centottanta giorni”» aumentando il termine per l'impugnazione extra giudiziale della nullit  del termine apposto al contratto di lavoro da 120 giorni a 180 giorni.

Orbene, il medesimo art. 1 al comma 2 prevede che l'innovazione introdotta, al pari delle altre (es. introduzione delle causali), valga per tutti i contratti a termine stipulati a seguito dell'entrata in vigore del decreto. La medesima innovazione, tuttavia, varrebbe anche per tutti i contratti a termine rinnovati ovvero prorogati a seguito dell'entrata in vigore dello stesso. La disposizione mantiene una sua logica se si considera il rinnovo come un nuovo contratto a termine (parimenti viene prevista l'adeguazione delle disposizioni in tema di causali) ma lascia quantomeno perplessi sul piano logico in caso di proroghe, atteso che la proroga mantiene, almeno formalmente, la continuit  contrattuale.

In ultima analisi, il termine complessivo per l'impugnazione della nullità del termine apposto al contratto di lavoro risulterebbe pari a 360 giorni: 180 giorni per l'impugnazione extra giudiziale, a cui seguirebbero 180 giorni per l'impugnazione di fronte all'autorità giudiziaria. Un'incertezza assai gravosa per il mondo imprenditoriale.

2. Nuovi contratti, proroghe e rinnovi: rischio di irragionevolezza dell'intervento legislativo

Il regime della decadenza previsto a suo tempo dal c.d. Collegato Lavoro (l. n. 183/2010) introduceva un vincolo all'azione di impugnativa del contratto di lavoro a tempo determinato in via extra giudiziale per diversi motivi, come anticipato.

Gli obiettivi erano svariati, dal garantire una certa celerità al procedimento e ai processi, al limitare i ricorsi stessi nonché al prevenire il contenzioso giudiziario². Obiettivo quadro è quello di garantire la certezza delle scelte imprenditoriali in fase di utilizzo della flessibilità contrattuale. L'idea alla base era creare un processo all'interno del quale il lavoratore, in un lasso di tempo congruo, manifestava la propria volontà al datore di lavoro di impugnare il termine apposto al contratto di lavoro e, successivamente, in un lasso di tempo parimenti congruo, depositare apposito ricorso di fronte all'autorità giudiziaria.

Ciò detto, la criticità maggiore che solleva tale disposizione, oltre alla dubbia logicità e all'opportunità politica nonché socio-economica, è legata alla presunta retroattività della stessa non già tanto in relazione ai rinnovi contrattuali quanto alle proroghe.

² L. Di Paola, *Impugnativa del contratto di lavoro a tempo determinato: brevi considerazioni in materia di decadenza*, in RIDL, 2015, n. 1, 51 ss.

Già in passato, la dottrina aveva espresso dubbi sulla applicabilità di norme nuove e, soprattutto, novellatrici a regimi in essere – con carattere, quindi, anche solo parzialmente *ex tunc* – sconsigliando tale percorso³. La stessa giurisprudenza intervenendo su questioni analoghe relative a regimi intercorrenti fra due interventi legislativi susseguenti nel tempo e, nello specifico, fra il d.lgs. n. 81/2015 e la l. n. 183/2010 – Cass. 20 ottobre 2015, n. 21266 – ha chiaramente affermato che, a seguito degli interventi legislativi succedutisi nel tempo, la questione fondamentale fosse se applicare la normativa previgente ovvero quella vigente al momento della materia del contendere.

La verifica effettuata dagli Ermellini ha così indagato il carattere innovativo della disciplina novella, giudicata idonea a «Configurare una reale ipotesi di successione di leggi e non una mera riformulazione della medesima disciplina pregressa»; procedendo su questo piano logico, *ratione temporis*, la Suprema Corte ha stabilito l'irretroattività delle nuove norme in quanto aventi natura di diritto sostanziale nonché parte della nuova “disciplina organica” del contratto di lavoro a tempo determinato. Ha pertanto ribadito la valenza del regime precedente per tutti i contratti in essere al momento dell'entrata in vigore della normativa oggetto del contendere.

Non si comprende né come né perché, a distanza di pochi anni, la Suprema Corte dovrebbe comportarsi diversamente, attesa per di più la mancanza di una specifica disposizione transitoria e soprattutto considerata l'interpretazione restrittiva a cui la giurisprudenza costituzionale ha sempre subordinato la legittimità della retroattività in materia civile.

³ S. Giubboni, *Ancora sul regime di impugnazione dei contratti a termine*, in *DRI*, 2013, n. 4, 1101 ss.; A. Ingraio, *Successione di contratti a termine illegittimi e funzione risarcitoria dell'indennità omnicomprensiva. Quali prospettive dopo il Jobs Act?* (nota a Cass. 28 maggio 2015 n. 11077), in *RIDL*, 2016, n. 1, 84 ss.).

A parere di chi scrive, a nulla rileva l'introduzione, apportata dalla legge di conversione, dell'inciso «contrattuali successivi al 31 ottobre 2018» (cfr. M. MENEGOTTO, in q. parte, *sub* art. 1, comma 2) riferito a rinnovi e proroghe, in quanto non garantisce un vero e proprio regime transitorio. Infatti, un regime transitorio coerente con i principi generali dell'ordinamento avrebbe previsto, per un congruo lasso di tempo, la validità appunto *transitoria* della normativa in vigore al momento della iniziale sottoscrizione del contratto a termine⁴.

⁴ Per una panoramica sul punto si veda F. Scarpelli, *Convertito in legge il “decreto dignità”*: al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi, in *Giustiziacivile.com*, 2018, n. 9, 15, ove l'autore per di più suggerisce un atteggiamento prudenziale.

Comma 1, lett. 0a).
Ampliamento delle ipotesi di eccezione
in materia di collaborazioni etero-organizzate

di Federica Capponi

L'art. 1, comma 1, lett. *0a*, d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla l. 9 agosto 2018, n. 96, tramite l'introduzione della lett. *d-ter*, ha ampliato l'elenco di ipotesi di esclusione dall'applicazione della disciplina delle collaborazioni etero-organizzate previsto dal comma 2 dell'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. In particolare, ha riconosciuto il suddetto regime derogatorio anche alle «collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74», cioè degli operatori del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico (CNSAS).

Di segno opposto, ma nel medesimo contesto normativo, l'intervento dell'art. 13, comma 2, d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, che cancella dall'elenco delle collaborazioni coordinate e continuative che sfuggono ai vincoli dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, le collaborazioni rese a favore delle società sportive dilettantistiche lucrative, le quali risultavano inserite fra le collaborazioni escluse per effetto dell'art. 1, comma 356, l. 27 dicembre 2017, n. 205.

L'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, rubricato *Collaborazioni organizzate dal committente*, ha rappresentato lo strumento con il quale il pre-

cedente governo ha inteso superare le collaborazioni a progetto. In particolare, dopo aver abrogato esplicitamente gli artt. 61-69-*bis* del d.lgs. n. 276/2003 e aver fatto salve le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 c.p.c. (art. 52, d.lgs. n. 81/2015), il *Jobs Act* ha previsto, a far data dal 1° gennaio 2016, l'applicazione della 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»¹.

Il legislatore non ha definito chiaramente la natura delle collaborazioni organizzate dal committente e ciò ha alimentato un acceso dibattito in dottrina. Tuttavia l'art. 15 della l. 22 maggio 2017, n. 81, che ha modificato l'art. 409 c.p.c., delinea i confini tra le collaborazioni organizzate dal committente e le collaborazioni coordinate e continuative propriamente autonome. Secondo la suddetta disposizione di interpretazione autentica, «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».

Il comma 2 dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 prevede una serie di ipotesi, da intendersi come tassative, escluse dalla disciplina delle collaborazioni etero-organizzate. I casi non sono tra loro collegati da una particolare *ratio*, ma sono accomunati dal fatto che alcuni di essi riproducono ipotesi di collaborazioni coordinate e continuative per le quali l'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 escludeva il

¹ Per maggiori approfondimenti circa la portata della disposizione si veda G. Santoro-Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 2)*, in F. Carinci (a cura di), [*Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*](#), ADAPT University Press, 2015.

requisito del progetto². Anche in questo caso, la modifica introdotta si limita ad ampliare il (già lungo elenco) delle eccezioni, senza apportare alcun tipo di modifica alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente.

Come specificato dal terzo comma dell'art. 1 del d.l. 87/2018 come modificato dalla l. di conversione n. 96/2018, tale disposizione non si applica ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto legge in commento.

Gli altri casi di esclusione previsti dal secondo comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 sono: le 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; le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, come individuati e disciplinati dall'art. 90 della l. 27 dicembre 2002, n. 289; le collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al d.lgs. 29 giugno 1996, n. 367.

² M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione*, Working Paper CSD-LE "Massimo D'Antona" – IT, 2016, n. 294, 16.

Comma 2. **Il periodo transitorio**

di Marco Menegotto

1. Introduzione. Art. 1, comma 2, d.l. n. 87/2018

Tra i numerosi profili di interesse per gli operatori circa le novità introdotte dapprima con il d.l. n. 87/2018 e quindi con la l. di conversione n. 96/2018, assume certamente particolare rilevanza l'articolato sistema transitorio per la gestione dei rapporti di lavoro a termine, anche mediante somministrazione, in particolar modo laddove già in esecuzione.

La versione del decreto ante conversione prevedeva, al secondo comma dell'art. 1 che «Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del presente decreto [14 luglio 2018, *ndr*], nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data»¹. La disposizione sanciva dunque l'immediata entrata in vigore della articolata novella legislativa non solo per i contratti stipulati dopo la sua entrata in vigore – secondo il principio generale del *tempus regis actum* – ma anche di

¹ Per un primo commento cfr. F. D'Addio, [*Comma 2. L'immediata entrata in vigore ed efficacia del decreto dignità*](#), in M. Menegotto, F. Seghezzi, S. Spattini (a cura di), [*Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge n. 87/2018 \(c.d. decreto dignità\)*](#), ADAPT University Press, 2018, 20 ss.

rinnovi e proroghe di contratti in corso al 14 luglio. Di fatto veniva escluso un periodo transitorio, utile invece per una opportuna introduzione progressiva delle nuove disposizioni di legge nella più ampia gestione del personale in azienda.

La disposizione sopra richiamata, all'apparenza chiara nella sua formulazione, necessita di una qualche breve riflessione. Anzitutto si riferisce alle modifiche apportate al d.lgs. n. 81/2015 in tema di contratto a termine e somministrazione a tempo determinato, per il solo tramite dell'art. 1, comma 1, d.l. n. 87. Ed in particolare: riduzione della durata massima, regime della causalità, riduzione del numero massimo di proroghe, regime di decadenza per l'impugnazione del termine (cfr. C. RODELLA, in q. parte, *sub* art. 1). Non sono invece interessate da periodo transitorio, entrando immediatamente in vigore, disposizioni come il contributo aggiuntivo dello 0,5% (art. 3, comma 2) o il limite quantitativo aziendale del 30% come sommatoria tra contratti a tempo determinato e somministrazione a termine (art. 2, comma 02), poiché non disciplinate al richiamato art. 1, comma 1.

Inoltre, stante il rinvio operato dall'art. 2, comma 1, trovando piena applicazione – salvo eccezioni² – la disciplina di cui al Capo III del d.lgs. n. 81/2015 (*Lavoro a tempo determinato*) anche ai rapporti di lavoro a termine in somministrazione, può dirsi che la norma transitoria trova applicazione pure a quest'ultima fattispecie.

Pertanto, una prima scansione temporale può essere riassunta nei seguenti termini. Per i contratti siglati entro il 13 luglio scorso *nulla quaestio*: la disciplina applicabile rimane quella del d.lgs. n.

² In particolare: intervalli minimi tra un rapporto e il seguente (numero complessivo di contratti a termine (limite di contingentamento), diritto di precedenza, rispettivamente: artt. 21, comma 2, 23 e 24 d.lgs. n. 81/2015),

81/2015 nella sua versione originaria e restano in essere fino a loro naturale scadenza.

Diversamente, per i rinnovi o proroghe di contratti firmati in precedenza e in corso di esecuzione al 14 luglio, che dovessero essere siglate nel periodo di vigenza del decreto-legge (ante conversione), dovranno applicarsi obbligatoriamente le nuove disposizioni.

2. La riformulazione in sede di conversione in legge

In risposta alle pressanti richieste da parte degli operatori economici, in sede di conversione in legge (l. n. 96/2018), il legislatore ha poi riformulato l'art. 1, comma 2, nei termini che seguono: «Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del presente decreto³, *nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018*» (corsivo nostro).

2.1. L'efficacia nel tempo della legge di conversione

Se la prima parte della disposizione è rimasta immutata nella fase di conversione in legge, la modifica sostanziale operata nella seconda parte comporta la sostanziale differenziazione dell'efficacia temporale delle due differenti parti del medesimo comma.

Il caso in esame richiama alla mente il più generale e complesso tema della efficacia nel tempo di norme contenute nella decreta-

³ Sarebbe stato più opportuno ora riferirsi alla data di entrata in vigore della legge di conversione, introducendo così un effettivo periodo transitorio complessivo; ipotesi seguita ad esempio con la manovra estiva del 2011 (d.l. n. 138/2011, convertito dalla l. n. 148/2011).

zione d'urgenza, modificate o soppresse dalle relative leggi di conversione.

Qui ci soccorre anzitutto l'art. 15, comma 5, l. n. 400/1988, secondo cui «le modifiche eventualmente 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».

In primo luogo, è da escludere la presenza di norme che differiscano l'entrata in vigore della legge di conversione, anche limitatamente al periodo transitorio.

In seconda battuta si osserva che se è sopravvissuta nella sua formulazione originaria la prima parte, mentre la seconda appare evidentemente riformulata nel senso di un totale superamento della disposizione originaria, oggi sostituita da una nuova disposizione di senso diametralmente opposto. Nello specifico, l'introduzione di un particolare regime transitorio, prima inesistente, per rinnovi e proroghe di contratti in corso all'entrata in vigore del decreto legge.

Secondo un primo orientamento giurisprudenziale⁴, che pare prevalente, le norme del decreto modificate e non soppresse mantengono la loro efficacia per il periodo in cui sono state vigenti, pertanto gli atti giuridici compiuti in quel lasso temporale rimangono regolati dalle regole del decreto.

Una più recente pronuncia della Cassazione prende invece in esame l'ipotesi della mancata conversione o della integrale sostituzione, per cui «le norme del decreto-legge non convertito o escluse dalla conversione per effetto di emendamenti soppressivi o sostitutivi contenuti nella legge di conversione sono da ritener-

⁴ Cass. 4 novembre 1996, n. 9545, secondo cui «le modifiche apportate in sede di conversione del decreto legge, [hanno] efficacia dal giorno successivo alla pubblicazione della legge di conversione, salvo diverso disposto di quest'ultima»; in senso adesivo Cass. 10 maggio 2016, n. 9386.

si, anche per il passato, irreversibilmente inesistenti, a meno che la loro soppressione non sia soltanto formale, restando identica la *regula iuris*»⁵.

A parere di chi scrive, la vicenda parlamentare del decreto in commento, sullo specifico punto ha comportato – come anticipato pocanzi – l'introduzione mediante emendamento di una nuova disciplina transitoria (seppur limitatamente alla seconda parte dell'art. 1, comma 2)⁶. Ciò corrisponde, di fatto, alla abrogazione della disposizione del decreto-legge con la contestuale introduzione di una nuova norma, riferendosi pertanto alla ipotesi analizzata dalla pronuncia di Cassazione del 2018 sopra richiamata.

Pertanto, in sintesi: la prima parte trova applicazione a decorrere dal 14 luglio, mentre la seconda dal 12 agosto (data di entrata in vigore della legge di conversione), trattandosi di una modifica sostanziale, *rectius* sostituzione, della precedente formulazione.

3. L'individuazione di quattro differenti regimi

Per effetto della nuova formulazione vengono dunque a delinearsi (almeno) quattro diversi regimi transitori⁷, cui si aggiungo-

⁵ Cass. 6 marzo 2018, n. 5158.

⁶ Si esprime, a contrario, F. Scarpelli, *Convertito in legge il “decreto dignità”: al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *Giustiziacivile.com*, 2018, n. 9, 15, secondo cui «le norme del decreto solo modificate (e non soppresse) mantengono la loro efficacia per il periodo in cui sono state vigenti», non rilevando l'A. la portata sostanziale dell'emendamento, che assimila tale modifica ad una soppressione con relativa nuova formulazione di senso opposto.

⁷ Per una prima classificazione si vedano A. Bottini, *Per i datori la scelta tra quattro regimi*, in *Il Sole 24 Ore*, 9 agosto 2018; G. Falasca, A. Maresca, *Quat-*

no le innumerevoli “combinazioni” e casistiche che iniziano già oggi a presentarsi nella quotidiana dinamica della gestione dei rapporti di lavoro⁸. Invero, autorevole dottrina parla di «*apparente regime transitorio*» (corsivo nostro), essendo la seconda parte del comma effettivamente finalizzata a differire nel tempo la piena entrata in vigore di tutte le nuove disposizioni⁹.

I quattro “macro-regimi”, almeno a livello cronologico, possono essere così classificati:

- 1) fino al 13 luglio;
- 2) tra il 14 luglio e l’11 agosto;
- 3) tra il 12 agosto e il 31 ottobre;
- 4) a decorrere dal 1° novembre 2018.

Verranno di seguito analizzati i diversi periodi così delineati, ad esclusione del primo, per il quale si rimanda ai cenni di cui al primo paragrafo del presente contributo.

3.1. I contratti stipulati tra il 14 luglio e l’11 agosto

Le disposizioni di cui al d.l. n. 87/2018 trovano certamente applicazione con riferimento ai contratti stipulati per la prima volta (primo rapporto a termine tra le medesime parti) a partire dal 14 luglio, fino all’11 agosto¹⁰. Si tratterà, molto probabilmente, di casi residuali, per lo più in settori caratterizzati da picchi stagio-

tro regimi in quattro mesi per i contratti a termine, in *Quotidiano del Lavoro*, 17 agosto 2018.

⁸ Ne opera una prima classificazione F. Scarpelli, *op. cit.*, 13-14.

⁹ In questi termini A. Maresca, *Contratto di lavoro e somministrazione a termine: il regime transitorio nel Decreto dignità*, dattiloscritto, in corso di elaborazione e pubblicazione.

¹⁰ Dal 12 agosto al 31 ottobre interviene infatti il “secondo” periodo transitorio introdotto con la legge di conversione.

nali, come terziario, servizi, filiera del turismo; inferiore sarà l'impatto sul settore manifatturiero che, laddove possibile, si sarà verosimilmente mosso con prudenza posticipando eventuali nuove assunzioni o rinnovi.

Visto il riferimento espresso al momento della stipula («contratti stipulati») quale momento di perfezionamento del vincolo negoziale, è da ritenere che eventuali contratti siglati in data anteriore al 13 luglio, anche laddove l'effettiva esecuzione del rapporto fosse differita a data successiva, rimangono assoggettati alla disciplina originaria del *Jobs Act*.

Per rinnovi e proroghe di contratti «in corso» al 13 luglio trovano pure applicazione le nuove disposizioni; l'inciso «in corso» porta a ritenere che un rinnovo di un contratto con termine naturale ante 13 luglio non sarebbe soggetto alle nuove disposizioni, ma ciò pare in contrasto con la *ratio* complessiva della norma.

Si badi che, come da interpretazione sopra anticipata (§ 2.1), dato l'effetto integralmente sostitutivo della seconda parte della norma in commento, l'assunto qui richiamato non trova più applicazione. Di conseguenza, non dovrebbero poter essere fatti valere vizi nella formulazione di causali eventualmente apposti a rinnovi o proroghe firmate tra il 13 luglio e l'11 agosto, essendo venuto meno il presupposto normativo di riferimento.

3.2. Vicende contrattuali tra 12 agosto e il 31 ottobre

Nulla cambia per i contratti stipulati per la prima volta tra il 14 luglio e l'11 agosto, che continuano a soggiacere alla disciplina del decreto-legge ante conversione. Alla stessa disciplina sono pure sottoposti i rapporti a termine stipulati per la prima volta a decorrere dal 12 agosto, sebbene siano intervenute alcune sostanziali modifiche alla versione originaria del decreto, come la esplicitazione della trasformazione in rapporto a tempo indeter-

minato quale sanzione per la violazione delle nuove disposizioni¹¹.

È invece la seconda parte dell'enunciato a comportare ulteriori elementi di incertezza. Secondo una prima interpretazione aderente al dato letterale, essendo una formulazione aperta «ai rinnovi e alle proroghe contrattuali *successivi* al 31 ottobre 2018» (corsivo nostro), il (nuovo) regime transitorio comporta l'applicazione delle nuove regole a tutti i rinnovi e a tutte le proroghe di qualunque (precedente) rapporto a termine, intervenuti a partire dal prossimo 1° novembre. Mentre rinnovi e proroghe che dovessero intervenire tra il 12 agosto e il 31 ottobre dovrebbero seguire il regime del *Jobs Act*, a prescindere dalla collocazione temporale del precedente rapporto a termine.

Il dubbio principale sorge per rinnovi o proroghe di rapporti siglati per la prima volta nel periodo di vigenza del decreto dignità (14 luglio – 11 agosto). A parere di chi scrive, anche a quei rapporti trova applicazione il nuovo regime transitorio, dunque continuano a trovare applicazione le norme del d.lgs. n. 81/2015; la formulazione è appunto generica e nessun vincolo differente è posto in tal senso.

Non si nasconde che ciò non collimerebbe con la *ratio* generale dell'intervento come anche con una lettura sistematica della disposizione, e che si potrebbe sostenere come impresa e lavoratore che avessero stipulato un primo contratto a termine a decreto dignità in vigore ben fossero consapevoli delle nuove limitazioni e dunque non vi sarebbero problemi di certezza del diritto nel caso di applicazione delle stesse anche a proroghe e rinnovi anche prima del 31 ottobre.

¹¹ Si tratta peraltro di un principio che per via giurisprudenziale poteva essere sostenuto anche senza specificazione e che troverebbe quindi ugualmente applicazione anche per i rapporti stipulati tra il 14 luglio e l'11 agosto.

Diversamente, potrebbe ammettersi l'ipotesi (forse destinata a rimanere di scuola) di un primo rapporto a termine della durata di un mese stipulato tra il 12 agosto ed il 31 ottobre (es. 1 settembre) e poi prorogato secondo le regole pregresse (36 mesi, a-causalità).

Di certo è poi possibile prorogare¹², in questo lasso temporale, contratti che già presentino un termine finale successivo al 31 ottobre 2018, essendo rilevante unicamente la data di stipula del rinnovo o della proroga.

Per la stessa ragione *nulla osta* all'apposizione di un termine finale che sia successivo al 31 ottobre 2018.

Tale affermazione merita comunque qualche ulteriore approfondimento, al fine di non sconfinare in possibili abusi. Si pensi ad un contratto in corso nel periodo transitorio in commento, con scadenza naturale prevista per una data relativamente o eccessivamente lontana dal 31 ottobre (es. 31 dicembre 2018 oppure oltre). Le parti potrebbero legittimamente prorogare tale termine siglando un apposito atto scritto entro il 31 ottobre, al fine di mantenere il precedente assetto regolatorio e dunque (ri)portare il limite massimo a 36 mesi, senza apporre alcuna causale. Se da un lato l'operazione negoziale pare formalmente ammessa (non esiste un termine d'anticipo per la firma di una eventuale proroga rispetto alla data di naturale scadenza e la proroga è firmata prima del termine del periodo transitorio), dall'altro la giurisprudenza avrebbe facile terreno per ravvisare in tale fattispecie una ipotesi di frode alla legge.

Si tratta di punti nevralgici che saranno auspicabilmente chiariti, almeno in prima battuta, dall'annunciato intervento ministeriale,

¹² È ammissibile la proroga di un rapporto in corso che presenti un termine finale successivo al 31 ottobre, ma non un rinnovo poiché quest'ultimo presupporrebbe un intervallo temporale incompatibile con il regime transitorio qui commentato.

che in ogni caso non arresterà possibili interventi della magistratura.

3.3. Piena vigenza delle nuove disposizioni (decorrenza 1° novembre 2018)

Nessun dubbio rimane invece per la stipula, a partire dal 1° novembre, di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche mediante somministrazione, piuttosto che l'intervento di rinnovi o proroghe (firmati dalla medesima data) di questi come anche di contratti stipulati in epoca antecedente. È evidente che troverà integrale applicazione il *corpus* normativo relativo a contratti a termine e somministrazione a tempo determinato di cui al d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal decreto dignità e dalla relativa legge di conversione.

4. Tabella di sintesi

Segue una tabella di sintesi circa il regime transitorio che fin qui si è tentato di illustrare. La tabella è stata compilata seguendo il criterio più prudenziale, rispetto alle varie ipotesi interpretative sopra proposte.

Tabella 1 – Sintesi art. 1, comma 2

	Jobs Act	Decreto dignità	Decreto dignità a seguito di conversione
Fino a tutto il 13 luglio 2018	Intera normativa d.lgs. n. 81/2015		

	– versione originaria		
14 luglio 2018 – 11 agosto 2018	Durata, proroghe, rinnovi di contratti stipulati entro il 13 luglio	Durata, proroghe, rinnovi di contratti stipulati per la prima volta dal 14 luglio	
12 agosto 2018 – 31 ottobre 2018		Durata, proroghe, rinnovi di contratti sottoscritti per la prima volta tra il 14 luglio e l'11 agosto	Durata, proroghe, rinnovi di contratti siglati per la prima volta dal 12 agosto
Dal 1° novembre 2019			Durata, proroghe, rinnovi di tutti i nuovi contratti sottoscritti dal 1° novembre. Proroghe, rinnovi di contratti sottoscritti entro il 31 ottobre

Fonte: G. Falasca, A. Maresca, *Quattro regimi in quattro mesi per i contratti a termine*, in *Quotidiano del Lavoro*, 17 agosto 2018

Comma 3.

**Decreto dignità e pubblico impiego:
problemi di coordinamento del quadro normativo**

di Giovanni Pigliararmi

1. L'esclusione del pubblico impiego dal campo di applicazione del decreto dignità

Il testo del decreto-legge recante disposizioni urgenti «per la dignità dei lavoratori e delle imprese» prevede all'art. 1, comma 3, che la disciplina normativa «di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto». Ad un primo approccio, la disposizione sembra avere lo scopo di chiarire l'estensione del campo di applicazione della riforma. Infatti, nelle prime versioni del decreto, non era presente una disposizione che escludesse in modo esplicito l'applicazione delle modifiche apportate al d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, e al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, dal campo del pubblico impiego. Tuttavia, la precisazione riportata dalla norma non risolve i tanti dubbi interpretativi che nella stratificazione degli interventi legislativi in materia di lavoro sono venuti in vita con riguardo alla regolazione del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione. Per poter verificare l'utilità

della precisazione normativa, occorre anzitutto individuare quali siano le discipline interessate dalla disapplicazione, al fine di comprenderne la ricaduta sull'assetto normativo che si va delineando per i lavoratori del pubblico impiego. All'art. 1, il decreto in questione (riconosciuto anche dalle cronache politiche come decreto dignità) modifica la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato dettata dall'art. 19 e ss. del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81; mentre, all'art. 2, comma 1, dispone delle modifiche al testo dell'art. 34, comma 2, d.lgs. n. 81/2015. Infine, l'art. 3 del decreto interviene a modificare il regime sanzionatorio introdotto dal d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, il cui campo di applicazione comprende «i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato» a decorrere dal 7 marzo 2015 (cfr. art. 1, comma 1, d.lgs. n. 23/2015). In particolare, viene modificato l'importo dell'indennità che il datore dovrà corrispondere al lavoratore, prevedendo che questa potrà essere «non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità» (art. 3, comma 1, del decreto dignità), nel caso in cui non ricorrano «gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa» (cfr. art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015).

2. Le “due facce” del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Dal nuovo assetto normativo, sembrerebbe quindi che il legislatore abbia escluso dal campo di applicazione della nuova disciplina dettata per i rapporti a termine i lavoratori del pubblico impiego. Tuttavia, la norma prevede che restano in vigore per questi ultimi «le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore» del decreto dignità.

Il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. Testo unico del pubblico impiego) all'art. 36, comma 1 prevede che «per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35». Al comma 2, primo periodo, tuttavia, la medesima disposizione prevede che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e contratti di somministrazione a tempo determinato «soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35». Il comma 2, secondo periodo, prevede inoltre che il contratto di lavoro a tempo determinato deve essere stipulato nel rispetto «degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b)»; mentre, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato deve essere stipulato osservando gli «articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro», da intendersi, come chiarisce il legislatore all'art. 36, comma 2-bis, quali quelli stipulati dall'ARAN.

Le disposizioni del d.lgs. n. 165/2001 appena richiamate sono state modificate dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante *Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* (c.d. riforma Madia).

L'art. 36 d.lgs. n. 165/2001 opera così un rinvio c.d. “mobile” al d.lgs. n. 81/2015, prevedendo che la disciplina dettata per il lavo-

ro a termine ed in somministrazione per il lavoro privato trovi applicazione anche il pubblico impiego, fermo restando i vincoli di cui all'art. 35 del Testo unico.

Alla luce della specifica esclusione dal campo di applicazione del decreto dignità del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, cosa deve intendersi quando il legislatore specifica che in quest'ultima ipotesi resta in vigore la disciplina previgente?

Sembra corretto ritenere che le disposizioni modificate dal decreto per il lavoro privato (cfr. art. 19, commi 1, 2, e 4; art. 21, comma 1; art. 28, comma 1; art. 34, comma 2) continuino a trovare applicazione, nella loro originaria formulazione, per i lavoratori alle dipendenze della pubblica amministrazione. In tale quadro, allora, è opportuno sollevare qualche perplessità, l'una vertente sulla tecnica normativa; l'altra su un aspetto di politica del diritto.

Per quanto concerne la tecnica normativa, il legislatore “tiene in vita” due versioni delle medesime disposizioni di legge che sembrano ribaltare quella disparità perdurante nell'ordinamento giuridico italiano tra lavoro pubblico e lavoro privato. Infatti, il primo è stato sempre caratterizzato da una forte stabilità reale rispetto all'impiego privato. Tuttavia, con riferimento al lavoro a tempo determinato, questa disparità sembra ora pendente in senso “negativo” verso il lavoro pubblico giacché per esso vige ancora l'art. 19 nella sua precedente formulazione. Ciò comporterà la possibilità per la pubblica amministrazione di poter stipulare contratti a termine per la durata massima di 36 mesi, senza l'esigenza di apporre una causale, con la facoltà di prorogare il contratto per cinque volte mentre per il lavoratore restano fermi i 120 giorni per poter impugnare stragiudizialmente il contratto, a pena di decadenza. Per il lavoro privato, invece, trova applicazione la nuova formulazione dell'art. 19 e ss. del d.lgs. n. 81/2015 (24 mesi come durata massima, di cui i primi 12 senza causale

mentre i successivi 12 devono rispettare le causali indicate dal decreto dignità; 4 proroghe e 180 giorni per l'impugnazione stragiudiziale). Questa disparità, o meglio, differenza del quadro normativo, si riversa anche sulla disciplina del contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato, che per il pubblico impiego, rimane in vigore la disciplina di cui al capo III del d.lgs. n. 81/2015 con l'esclusione dell'applicazione degli art. 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24, cioè della disciplina concernente il limite temporale massimo del contratto e il limite delle proroghe. Mentre, per il lavoro privato, trova applicazione la disciplina di cui all'art. 34 d.lgs. n. 81/2015, che esclude l'applicazione dei soli artt. 23 e 24 (contingentamento e diritto di precedenza) ma non dell'art. 19, i cui limiti restano applicabili anche al rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato.

Sembrerebbe così che il decreto-legge in questione, sotto questo aspetto, piuttosto che restituire la presunta dignità al lavoro, accentui oltremodo le discrepanze tra lavoro pubblico e privato, attraverso l'utilizzo di una disordinata tecnica normativa¹. Discre-

¹ In questo senso si veda L. Olivieri, *Decreto Dignità. Per il Privato*, in *Italia Oggi*, 6 luglio 2018, 34, che sostiene come in tale quadro il legislatore abbia finito per favorire nel sistema del pubblico impiego un precariato di estensione maggiore rispetto a quello tollerato nel privato. Una scelta che non si comprende. L'Autore mette in luce anche come il legislatore abbia perso un'occasione per chiarire che nel computo dei 36 mesi non dovrebbe rientrare l'ipotesi delle assunzioni dovute non in ragione di rinnovi ma di utili piazzamenti nei concorsi, poiché la giurisprudenza risulta ancora altalenante sul punto. In ogni caso, sulla tematica si segnala di recente Trib. Firenze 15 giugno 2017, in www.labornetwork.it, secondo cui il computo del limite dei 36 mesi per contratti a termine nel pubblico impiego riguarda tutto il periodo di lavoro svolto dal dipendente anche con riferimento a 2 diverse graduatorie, con differenti esigenze temporanee, purché lo stesso lavoratore abbia sempre svolto mansioni equivalenti ex art. 52, d.lgs. n. 165/2001.

panze che il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, seppure con i dovuti limiti, aveva provato ad attenuare.

3. Lavoro pubblico e licenziamento: alla ricerca della disciplina previgente

Se con il lavoro temporaneo il coordinamento delle disposizioni normative è risultato tutt'altro che agevole, la questione si complica in materia di recesso dal rapporto di lavoro. L'art. 1, comma 3, del decreto dignità, infatti, lascia irrisolte le questioni relative al regime normativo del licenziamento che troverebbe applicazione per i dipendenti del pubblico impiego. Qual è la disciplina precedente a quella del decreto dignità che trova applicazione per i lavoratori del pubblico impiego?

Per poter comprendere la complessità del dibattito, è necessario partire dalle recenti riforme che hanno interessato il tema del recesso per poterne comprendere la *ratio* e il loro campo di applicazione.

Dalla sua entrata in vigore, il d.lgs. n. 23/2015 ha trascinato con sé molti dubbi di legittimità, alcuni smentiti, altri ancora da chiarire. Tra questi, uno in particolare: se nel suo campo di applicazione è incluso anche il pubblico impiego.

Sul punto, molte ricostruzioni si sono avvicinate, comprese quelle fornite dai rappresentanti del Governo che avevano lavorato alla stesura delle norme².

² Da una parte, Pietro Ichino, senatore allora in carica, insieme al Ministro del lavoro, Giuliano Poletti, ritenevano applicabile il d.lgs. n. 23/2015 anche al pubblico impiego; mentre il Ministro della pubblica amministrazione, Maria Anna Madia ed il Presidente della Commissione lavoro presso la Camera dei Deputati, Cesare Damiano, ne escludevano l'applicazione.

Il dato certo da cui bisogna partire per fare un'indagine logico-sistemica sul punto è la constatazione dell'assenza nel d.lgs. n. 23/2015 di una disposizione che estenda le disposizioni anche al lavoro nel pubblico impiego o ne neghi l'applicazione. Questa disposizione, infatti, nel testo manca, a differenza di quanto previsto ad esempio nel d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, dove il legislatore specificava che le disposizioni non trovavano applicazione «per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale» (cfr. art. 1, comma 2); o ancora, nella l. n. 92/2012, dove il legislatore ne ha subordinato l'applicazione al settore del pubblico impiego previo confronto tra il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, per individuare e definire «anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche» (cfr. art. 1, comma 8, l. n. 92/2012).

A ciò si aggiunga che l'art. 51 del d.lgs. n. 165/2001, al comma 2, prevede che «la legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti». Sostanzialmente, il legislatore rinvia alla disciplina anche dell'art. 18 Stat. lav.

Tuttavia, non manca quella dottrina, che nonostante l'assenza della disposizione, ne sostiene comunque l'applicazione anche al personale del pubblico impiego³ utilizzando l'art. 12 delle disposizioni preliminari al Codice Civile come criterio interpretativo, al fine di cercare l'effettiva «intenzione del legislatore». Infatti, secondo questa interpretazione, il legislatore nei decreti attuativi del

³ Cfr. M.G. Deceglie, L. Airola, *L'applicabilità della legge delega e del decreto attuativo al pubblico impiego*, in E. Ghera, D. Garofalo, *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione nel Jobs Act 2*, Cacucci, 2015, 73 ss.; P. Ichino, *Ancora sulle tutele crescenti nel settore pubblico*, in www.pietroichino.it, 10 dicembre 2015.

Jobs Act laddove ha voluto escludere dal campo di applicazione il pubblico impiego, lo ha precisato (cfr. art. 2, comma 1, d.lgs. n. 22/2015 ove è previsto che sono destinatari della Naspi i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni). Sostanzialmente, *ubi lex voluit, dixit*. Nel d.lgs. n. 23, non avendo disposto nulla di specifico, la normativa troverebbe applicazione anche per il pubblico impiego⁴. A questa ricostruzione sono state mosse due principali obiezioni.

La prima verte proprio sull'argomentazione utilizzata per dimostrare che laddove il legislatore ha voluto, ha fornito delle specificazioni. Infatti, è stato osservato che l'applicazione della Naspi è strettamente collegata alla nuova disciplina del licenziamento; così, l'argomentazione utilizzata rispetto al d.lgs. n. 22, dove è stato escluso dal campo di applicazione il pubblico impiego, gioca a sfavore di chi sostiene che il d.lgs. n. 23 si applichi anche a

⁴ Di diverso avviso è S. Mainardi, *Il campo di applicazione del d.lgs. n. 23/2015: licenziamenti illegittimi, tutele crescenti e dipendenti pubblici*, in F. Carinci, C. Cester (a cura di), [Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015](#), ADAPT University Press, 2015, 40-41, secondo cui dalla lettura dei decreti attuativi della l. delega n. 183/2014 «emerge in modo chiaro la tecnica *borderline* tenuta dal legislatore nei primi decreti delegati del *Jobs Act*: si rifiuta una espressione netta sull'applicazione (o meno) delle norme al pubblico impiego, preferendosi invece tecniche di tipo selettivo, a volte da derivare in via ermeneutica o con inclusioni/esclusioni esplicite. Così, di fatto, torna assai poco utile all'interpretazione, ora a ragion veduta, il silenzio della legge delega: non è affatto vero, in via generale, che il *Jobs Act* non si applichi ai pubblici dipendenti, essendo invece necessaria una analitica lettura delle norme per poter derivare ipotesi inclusive o esclusive». Pertanto, «costretti dal legislatore ad inseguire “indici” di esclusione o inclusione delle discipline, si può dire che il d.lgs. n. 23/2015, nel proporre il nuovo modello di tutela contro i licenziamenti illegittimi, appare confinato all'ambito del lavoro nell'impresa».

quest'ultimo. In altri termini, se per la pubblica amministrazione non trova applicazione la tutela posta a sostegno di chi viene licenziato, non si comprende per quale ragione debba trovare applicazione la correlata normativa sul licenziamento⁵.

La seconda obiezione trova fondamento nella *ratio* della legge delega (l. n. 183/2014). Infatti, l'esigenza della modifica della disciplina del licenziamento è stata proposta con l'intento di invogliare gli imprenditori, anche di altri Paesi, ad investire in Italia con l'intento di incrementare il tasso di occupazione, di abbattere il costo del lavoro e aumentare la flessibilità in entrata e in uscita. Queste argomentazioni non possono trovare terreno fertile nel pubblico impiego poiché l'incremento occupazionale nella pubblica amministrazione non dipende dai meccanismi di mercato ma dalle politiche che il Governo persegue per il soddisfacimento di bisogni sociali verificati, la cui realizzazione è subordinata al rispetto degli equilibri della finanza pubblica, rispetto al lavoro privato, il cui contesto produttivo è orientato al profitto⁶.

Non manca, inoltre, l'idea di ritenere che nonostante il d.lgs. n. 23/2015 sia del tutto estraneo al rinvio contenuto nell'art. 51 del d.lgs. n. 165/2001 (che rinvia all'applicazione nel pubblico impiego dell'art. 18 Stat. lav.), si potrebbe forse giungere al riconoscimento della sua applicazione nell'ambito della pubblica amministrazione, anziché facendo riferimento al rinvio dinamico allo Statuto dei lavoratori contenuto all'art. 51 appena citato, a quelle

⁵ Cfr. S. Galleano, *Il Jobs Act e la sua inapplicabilità al pubblico impiego. Ovvero: il paradosso secondo il quale la disciplina del lavoratore pubblico è ora più conforme al diritto europeo di quella del lavoratore privato*, in www.europeanrights.eu, dattiloscritto, 7.

⁶ Cfr. S. Galleano, *op. cit.*, 7.

«leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa» cui fa riferimento l'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 165/2001⁷.

In realtà, vi sono ulteriori opzioni interpretative che prescindono dalla volontà legislativa, orientate invece verso dati sistematici e letterali. In particolare, da un punto di vista sistemico, è possibile ritenere che il d.lgs. n. 75/2017, modificando il d.lgs. n. 165/2001, ha disegnato una disciplina del licenziamento nel pubblico impiego autosufficiente; per cui non si ravvedono motivi per rincorrere la possibile applicazione del d.lgs. n. 23 al rapporto di lavoro nel pubblico impiego. Si pensi, in particolare, alla disciplina dettata dall'art. 55-*quater* e ss. d.lgs. n. 165/2001, in materia di licenziamento disciplinare, le cui disposizioni non sono tassative ma imperative e ben possono essere integrate dalla contrattazione collettiva, le cui disposizioni assumono carattere imperativo al pari di quelle previste dal d.lgs. n. 165/2001⁸; o ancora, sul versante del licenziamento economico, si vedano gli artt. 33 e 34 d.lgs. n. 165/2001, che dettano una autosufficiente e peculiare disciplina in caso di eccedenza di personale.

Da un punto di vista, invece, del dato letterale, il d.lgs. n. 23 precisa all'art. 1 che si applica anche ai quadri, una qualifica non presente all'interno della pubblica amministrazione.

Le argomentazioni riportate, quindi, farebbero propendere per l'esclusione dell'applicazione del d.lgs. n. 23/2015 al rapporto di lavoro nel pubblico impiego. Tuttavia, se questa disciplina non dovesse trovare applicazione nel caso di cui trattiamo, residua qualche spazio per il “famigerato” art. 18? Anche in questo caso, giurisprudenza e dottrina si sono impegnate in un dibattito ricostruttivo non ancora giunto ad un punto fermo.

⁷ Cfr. L.M. Pelusi, [L'estensione applicativa del Jobs Act al pubblico impiego e le recenti pronunce \(non\) intervenute sulla questione](#), in *Bollettino ADAPT*, 2016, n. 1, 3.

⁸ Su queste posizioni, si veda lo studio di A. Tampieri, *Il licenziamento del dipendente pubblico prima e dopo il “Jobs Act”*, Giappichelli, 2015, 114.

La dottrina, infatti, contempla – seppure con diverse argomentazioni – tre distinte posizioni: da una parte si propende per l’applicazione dell’art. 18 precedente alla modifica ad opera della l. n. 92/2012⁹; dall’altra, si ritiene che sia applicabile anche al pubblico impiego l’art. 18 cos  come modificato dalla l. n. 92/2012¹⁰; ed infine, una posizione intermedia consistente nel ri-

⁹ F. Carinci, *Pubblico impiego privatizzato e art. 18*, in *LG*, 2013, 27; F. Carinci, *Art. 18 St. lav. per il pubblico impiego privatizzato cercasi disperatamente*, in *LPA*, 2012, 247 ss.; F. Carinci, *È applicabile il novellato art. 18 St. al pubblico impiego privatizzato? (Una domanda ancora in cerca di risposta)*, in *LPA*, 2013, 913 ss.; V. Luciani, *Il licenziamento del dipendente pubblico tra ambiguit  normative e inerzie applicative*, in *MGL*, 2012, 767; A. Pilati, *Un problema in pi  per il nuovo art. 18 St. Lav.:   applicabile anche al lavoro pubblico privatizzato?*, in *LPA*, 2013, 321 ss.; E. Pasqualetto, *La questione del pubblico impiego privatizzato*, in C. Cester (a cura di), *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, Cedam, 2013, 52; M. Gerardo, A. Mutarelli, *Il licenziamento nel pubblico impiego dopo la Riforma Fornero (ovvero il cubo di Rubik)*, in *LPA*, 2013, 197 ss.; M. Barbieri, *La nuova disciplina del licenziamento individuale: profili sostanziali e questioni controverse*, in M. Barbieri, D. Dalfino, *Il licenziamento individuale nell’interpretazione della legge Fornero*, Cacucci, 2013, 47 ss.; C. Spinelli, *Le nuove regole del mercato del lavoro e la loro (in)applicabilit  ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni*, in P. Chieco (a cura di), *Flessibilit  e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Cacucci, 2013, 844; P. Sordi, *La Corte di Cassazione afferma l’applicabilit  del nuovo art. 18 al pubblico impiego contrattualizzato*, in *Giustiziacivile.com*, 2015, n. 12; C. Cester, *Lavoro pubblico e licenziamento illegittimo davanti alla Corte di Cassazione*, in *RIDL*, 2016, II, 383; A. Vallebona, *Licenziamento dei dipendenti pubblici: tutela reale e indennitaria*, in *MGL*, 2016, II, 143.

¹⁰ R. Rivero, *Indicazioni operative su rito Fornero (con una divagazione minima finale)*, in *LG*, 2013, 22; A. Tampieri, *La legge n. 92/2012 e il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in G. Pellacani (a cura di), *Riforma del lavoro*, Giuffr , 2012, 29 ss.; A. Tampieri, *Il licenziamento dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*, in G. Pellacani (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi*, Giappichelli, 2013, 825 ss.; A. Tampieri, *La Suprema Corte (non) spiega perch  il nuovo art. 18 dello Statuto   applicabile anche al lavoro pubblico*, in *LPA*, 2015, 510; A. Tampieri, *Il licenziamento del dipendente pubblico prima e dopo il “Jobs Act”*, Giappichelli,

tenere che vi sia l'applicabilità dell'art. 18 Stat. lav. così come modificato dalla l. n. 92/2012 ma limitatamente alla c.d. tutela reintegratoria forte prevista per il licenziamento nullo¹¹. L'andirivieni della giurisprudenza di legittimità contribuisce a creare ancora di più instabilità nell'individuazione della tutela da riconoscere ai dipendenti del pubblico impiego in caso di licenziamento illegittimo. Infatti, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24157 del 25 novembre 2015, ritenne applicabile ai dipendenti pubblici l'art. 18 così come riformato dalla l. n. 92/2012; tuttavia, con la sentenza del 9 giugno 2016, n. 11868

2016, II ed., 100 e 109 ss.; L. Galantino, *Diritto del lavoro pubblico*, Giappichelli, 2012, V ed., 16; G. Gentile, *I dipendenti delle pubbliche amministrazioni*, in M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, 2013, 227 ss.; R. Del Punta, *Sull'applicazione del nuovo articolo 18 al rapporto di lavoro pubblico*, in RIDL, 2013, II, 421 ss.; L. Cavallaro, *L'art. 18 St. Lav. e il pubblico impiego: breve (per ora) storia di un equivoco*, in LPA, 2012, 1025; L. Cavallaro, *Pubblico impiego e (nuovo) art. 18 St. lav.: «difficile convivenza» o coesistenza pacifica?*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2013, n. 176; L. Cavallaro, *Perché il nuovo art. 18 St. Lav. si applica al pubblico impiego*, in LPA, 2013, 927 ss.; V. Ricchezza, *Il decreto legislativo n. 23/2015: ambito di operatività e licenziamento per giusta causa*, in DRI, 2015, 1010; M. Magri, *Sciogliere o recidere il nodo dell'applicabilità dell'art. 18 Stat. Lav. al settore pubblico*, in GDA, 2016, spec. 536 ss.

¹¹ A. Boscati, *La difficile convivenza tra il nuovo articolo 18 e il lavoro pubblico*, in LPA, 2012, n. 6, 1014; A. Boscati, *Articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e lavoro pubblico contrattualizzato nella mutevole giurisprudenza della Corte di Cassazione*, in DRI, 2016, 1140 e ss.; M. De Luca, *Riforma della tutela reale contro il licenziamento illegittimo e rapporto di lavoro privatizzato alle dipendenze di amministrazioni pubbliche: problemi e prospettive di coordinamento*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2013, n. 178; M. Dallacasa, *Le incompatibilità del pubblico dipendente tra decadenza e licenziamento disciplinare*, in LG, 2015, 617 ss.; si veda anche A. Olivieri, *Licenziamento individuale e tutele nel lavoro pubblico dopo la l. n. 92/2012: una passeggiata nel bosco normativo*, in LPA, 2013, 389 ss.

viene, invece, ritenuto applicabile l'art. 18 nella sua versione originaria. Ma, dopo pochi mesi, con la sentenza n. 19774 del 4 ottobre 2016, viene nuovamente prediletta l'interpretazione secondo cui troverebbe applicazione il novellato art. 18. Sennonché, con la sentenza n. 2005 dell'8 ottobre 2016, la Corte di Cassazione torna di nuovo sui suoi passi ritenendo applicabile l'art. 18 Stat. lav. *ante* riforma Fornero, specificando che gli interessi coinvolti nel rapporto di lavoro sono sottoposti ai principi di cui all'art. 97 Cost. e non all'art. 41 Cost., che riguarda specificamente il lavoro privato¹².

4. Alcune considerazioni

Alla luce di quanto detto, tenuto conto del quadro normativo che si viene delineando, è possibile fare alcune osservazioni sul fronte del lavoro temporaneo e su quello del licenziamento nel pubblico impiego. Rispetto alle questioni affrontate nei paragrafi 2 e 3, si può sostenere che l'attuale quadro normativo ha ribaltato la prospettiva del lavoro pubblico intriso di un regime di tutele molto più stabile rispetto al lavoro privato. Infatti, continuando a trovare per questo applicazione l'originaria formulazione del d.lgs. n. 81/2015, il legislatore ha esposto il lavoro temporaneo nella pubblica amministrazione ad un maggiore grado di flessibilità rispetto al lavoro privato, la cui disciplina viene ridisegnata dal decreto dignità. Sul versante delle causali, in realtà si osserva in ogni caso che il lavoro temporaneo nella pubblica amministrazione deve essere comunque giustificato da «esigenze di carattere esclu-

¹² Per una ricostruzione della controversa posizione della giurisprudenza, si rinvia al contributo di A. Boscati, *Articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e lavoro pubblico contrattualizzato nella mutevole giurisprudenza della Corte di Cassazione*, cit.

sivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35» (cfr. art. 36, comma 2, d.lgs. n. 165/2001). Quindi, anche la pubblica amministrazione deve, in un certo senso, dimostrare la necessità sul piano organizzativo di avvalersi della tipologia contrattuale, pur potendo stipulare un contratto fino a 36 mesi e avvalersi di un numero maggiore di proroghe.

Sul piano del licenziamento, invece, il rapporto di lavoro nel pubblico impiego sembra ancora avvalersi di una forte stabilità reale¹³ rispetto all'impiego privato. Restano aperti, infatti, i numerosi dibattiti sulla possibile applicazione o meno del d.lgs. n. 23/2015, nonché sull'applicazione dell'art. 18 Stat. lav., nella sua versione originaria o novellata dalla l. n. 92/2012. Tuttavia, mentre persistono forti dubbi che possa trovare applicazione il d.lgs. n. 23/2015, sembra che la giurisprudenza si stia per assestare nell'ottica di ritenere applicabile l'art. 18 Stat. lav. nella sua versione primaria per una serie di argomentazioni logico sistematiche illustrate nella sentenza della Corte di Cassazione del 9 giugno 2016, n. 11868 e riprese nella pronuncia n. 19774 del 4 ottobre 2016. Si potrebbe concludere quindi, che la disciplina previgente alla quale fa riferimento l'art. 3, comma 3, del decreto dignità dovrebbe essere l'art. 18 Stat. lav. *ante* riforma Fornero. Il che lascia perplessi per la seguente ragione. L'art. 3, comma 3,

¹³ S. Mainardi, *Il campo di applicazione del d.lgs. n. 23/2015: licenziamenti illegittimi, tutele crescenti e dipendenti pubblici*, cit., è dell'opinione che nonostante il d.lgs. n. 23/2015 non trovi applicazione per la pubblica amministrazione, l'orientamento del legislatore e della giurisprudenza è quello di mantenere in "vita" l'art. 18 Stat. lav. «a fronte di un inasprimento del sistema disciplinare dal punto di vista procedurale e sostanziale, con accresciute responsabilità per il soggetto attivo del procedimento in caso di mancata attivazione o di vizi procedurali che impediscano l'adozione della misura estintiva del rapporto».

ammette espressamente, con l'aiuto della giurisprudenza della Corte di Cassazione, la possibilità che una norma espressamente abrogata (l'art. 18 Stat. lav. *ante* riforma Fornero) continui a produrre i propri effetti, nonostante una legge successiva ne abbia modificato radicalmente il contenuto (cfr. l. n. 92/2012) senza specificare che il precedente testo veniva fatto salvo per determinati rapporti di lavoro (nella specie, quelli intrattenuti con la pubblica amministrazione). Infatti, l'abrogazione di una norma ha efficacia *erga omnes*: il legislatore avrebbe dovuto, per garantire la sopravvivenza della vecchia norma, ripetere il suo contenuto in una nuova disposizione specificandone il campo di applicazione e individuando i "casi" d'eccezione.

Articolo 1-*bis*

Il nuovo esonero contributivo per l'occupazione giovanile

di Nicola Porelli

1. Introduzione: il “nuovo” esonero contributivo per favorire l'occupazione “giovanile”

Nella conversione in legge del d.l. 12 luglio 2018, n. 87, c.d. decreto dignità, è stato introdotto un nuovo sgravio triennale per l'assunzione di giovani che saranno effettuate negli anni 2019 e 2020.

Nello specifico, all'art. 1-*bis* della l. n. 96/2018, viene previsto un «esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile» che risulta essere una sorta di “copia/incolla”, anche se parziale, di quanto già previsto dalla legge (di bilancio per l'anno 2018) n. 205/2017.

In sintesi, si tratta di un nuovo incentivo “temporaneo”, per gli anni 2019 e 2020, che replica in buona parte l'esonero strutturale in essere per le assunzioni di giovani dal 2018.

Una prima e importante differenza che emerge tra le due normative è che l'esonero previsto dalla l. n. 96/2018 è, appunto, provvisorio (biennio 2019-2020) e per i “giovani” *under* 35, mentre l'esonero da legge di bilancio 2018 è strutturale, per i giovani *under* 30 e solo per il 2018 per gli *under* 35.

Per un raffronto tra i due testi normativi si vedano i *box* al termine del presente contributo.

2. Le caratteristiche dell'esonero

Il nuovo esonero riguarda le assunzioni che saranno effettuate nel biennio 2019-2020, di soggetti che:

- non abbiamo compiuto il trentacinquesimo anno di età;
- non siano mai stati assunti a tempo indeterminato da alcun datore di lavoro (in Italia o all'estero).

Oltre al requisito dell'età, quindi, l'esonero spetta in caso di assunzioni di lavoratori che non hanno mai avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato in tutta la loro vita lavorativa, inoltre, il contratto deve essere a tutele crescenti di cui al d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

Dal tenore letterale della norma sembrerebbe esclusa tale agevolazione nelle ipotesi in cui il rapporto di lavoro, per patto individuale o per accordo collettivo, venga regolato dall'art. 18 della l. n. 300/1970. A riguardo si auspica in prossimi chiarimenti.

Per poter accertare lo *status* relativo all'assenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato, la prassi oramai consolidata negli ultimi anni prevede due tipi di verifiche:

- 1) la verifica del c.d. certificato storico rilasciato dal Centro per l'impiego che può essere richiesto direttamente dal giovane. Si fa presente che i sistemi telematici dei Centri per l'impiego, però, non sono sempre perfettamente allineati tra livello regionale e centrale;
- 2) la verifica nel portale dell'Inps tramite l'apposito applicativo, anche se lo stesso Istituto precisa che quanto attestato non ha valore certificativo.

Per completare la verifica di tale requisito può essere richiesta anche una dichiarazione di responsabilità del lavoratore

sull'assenza di pregressi rapporti di lavoro a tempo interminato in Italia o all'estero.

Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Dal tenore letterale della norma non è stata prevista in modo esplicito l'incentivazione per le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato come invece previsto per l'esonero ex legge di bilancio 2018 (si veda raffronto tra i testi normativi nei *box* al termine del contributo).

3. L'ammontare dell'esonero (parziale)

Prima di tutto deve essere precisato che si tratta di un esonero/sgravio parziale e non totale.

Infatti, la misura dello stesso è pari al cinquanta per cento dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail (per precedenti esoneri simili è stato precisato che sono da escludere dallo sconto anche i contributi per il Fondo garanzia TFR, i Fondi di sostegno al reddito, i fondi interprofessionali per la formazione e lo 0,30% a titolo di solidarietà).

Tale esonero parziale spetta per le assunzioni effettuate nel 2019 e nel 2020, non si tratta quindi di un esonero strutturale.

L'esonero del cinquanta per cento dei contributi a carico datore di lavoro è previsto per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite di 3.000 euro annui (riparametrato a 250 euro mensili).

Non si tratta quindi, come per l'esonero previsto dalla legge di bilancio 2018, di uno sconto di 3.000 euro ma di una agevolazione del cinquanta per cento dei contributi fino al limite di 3.000 euro annui e per un massimo di tre anni.

I contributi previdenziali a carico lavoratore (9,19 o 9,49%) sono sempre dovuti in misura intera.

L'esonero è previsto anche per contratti a tempo parziale e in questo caso il limite dei 3.000 euro annui sono da riparametrare in base alla percentuale prevista dal contratto individuale di lavoro rispetto al tempo pieno.

4. L'estensione dell'esonero per l'assunzione di colf e badanti

Per la prima volta una tale tipologia di esonero viene estesa anche alle assunzioni nell'ambito del lavoro domestico. Di conseguenza, l'esonero può essere utilizzato anche dalle famiglie o dai soggetti legittimati a instaurare rapporti di lavoro domestico, che stipulano un contratto a tempo indeterminato con colf e badanti che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno d'età e che non hanno mai avuto nella loro vita lavorativa un contratto di lavoro a tempo indeterminato, in Italia o all'estero.

Per tale tipologia di assunzioni, però, lo sconto/esonero si limita a importi molto ridotti, vediamo perché.

In base alle tabelle contributive Inps per l'anno 2018, per i rapporti di lavoro di almeno 24 ore a settimana la contribuzione previdenziale totale è pari a 1,02 euro per ciascuna ora retribuita. Di questi 1,02 euro, 0,26 euro sono a carico del lavoratore e i restanti 0,76 euro sono a carico datore di lavoro. L'esonero in oggetto prevede un incentivo pari al 50% della contribuzione previdenziale e assistenziale a carico del datore di lavoro corrispondenti, quindi, a 0,38 euro per ora.

Ipotizzando un rapporto di lavoro domestico di 25 ore settimanali l'esonero complessivo mensile ammonterà a poco più di 41,00 euro per mese (che potrebbero ridursi a circa 36,00 euro

mensili se il decreto attuativo e/o le istruzioni dell'Istituto previdenziale specificheranno che pur essendo un'aliquota complessiva quella prevista per i contributi dei lavoratori domestici, alla luce di quanto disposto dalla normativa, deve essere da questa detratta la parte relativa all'assicurazione Inail e al Fondo di garanzia TFR come previsto per esoneri simili).

Riparametrando tale esonero per un rapporto di lavoro domestico a tempo pieno non convivente, 40 ore di lavoro settimanali, si può arrivare a circa 66,00 euro mensili (58,00 euro circa senza l'Inail e il Fondo garanzia TFR, come sopra descritto).

5. I vincoli ridotti rispetto all'esonero legge di bilancio 2018

Per la legittima fruizione di tutti gli incentivi in materia di lavoro è necessario rispettare le condizioni che fanno riferimento ai principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015.

L'esonero non è applicabile qualora l'assunzione violi un obbligo preesistente tra le parti o se viola il diritto di precedenza di un lavoratore, oppure se il datore di lavoro o l'utilizzatore (in caso di somministrazione) hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o ad una riorganizzazione aziendale.

Le differenze rispetto al "cugino" incentivo previsto dalla legge di bilancio 2018, si sostanziano nel fatto che a questo nuovo esonero non si applica:

- 1) la condizione aggiuntiva che prevede che nei sei mesi precedenti l'assunzione l'azienda non abbia proceduto a licenziamenti economici individuali e collettivi nella medesima unità produttiva;
- 2) inoltre, non è prevista la decadenza del diritto all'esonero, 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, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione.

Quindi, l'incentivo previsto dalla l. n. 96/2018 non prevede limitazioni legate ai licenziamenti effettuati nei sei mesi precedenti e nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata.

Altra differenza rispetto l'incentivo per l'occupazione giovanile previsto dalla legge di bilancio 2018 è che il nuovo incentivo non prevede l'ipotesi di portabilità dello stesso. La l. n. 205/2017 prevede la portabilità dell'incentivo, nelle ipotesi in cui il lavoratore assunto con incentivo e per il quale tale incentivo sia stato goduto parzialmente dal datore di lavoro, ad altro datore di lavoro che lo assuma successivamente a tempo indeterminato.

Quanto sopra riportato potrà essere meglio specificato e coordinato con l'esonero previsto dalla legge di bilancio 2018 dal decreto ministeriale attuativo.

Si evidenzia, inoltre, che il beneficio in oggetto rispetto a quello previsto dalla legge di bilancio 2018 non è previsto:

- nel caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato;
- nel caso di assunzione (a tutele crescenti) di giovani che hanno acquisito il titolo di studio da non oltre sei mesi (studenti che hanno svolto attività di alternanza scuola lavoro presso il datore di lavoro; studenti che hanno svolto un contratto di apprendistato duale presso il datore di lavoro che assume).

6. Le modalità di fruizione

L'esonero previsto dalla legge di bilancio 2018, così come in genere i precedenti incentivi, erano e sono immediatamente opera-

tivi sotto un profilo legale. La fruizione pratica era vincolata solo da istruzioni da parte dell’Inps che solitamente sono state emanate a distanza di qualche mese dall’entrata in vigore della relativa normativa.

Al contrario, per le modalità di fruizione del nuovo esonero previsto dalla l. n. 96/2018 è necessaria l’emanazione di un decreto attuativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze che secondo il dettato normativo dovrà essere emanato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge (ossia il 12 agosto 2018).

Nelle pregresse esperienze di incentivi/esoneri simili nonostante l’immediata operatività, come descritto sopra, sono stati riscontrati dei ritardi nel metterli in pratica a causa di istruzioni emanate da parte dell’Istituto previdenziale arrivate dopo qualche mese. In questo caso, invece, ci si augura che il decreto ministeriale contenga oltre che le modalità di fruizione dell’incentivo anche, in accordo con l’Istituto, le istruzioni operative in modo da poter applicarlo pienamente già dai primi giorni del nuovo anno 2019 o, perlomeno, che le stesse vengano diffuse per tempo in modo da rendere l’esonero immediatamente operativo.

Raffronto tra i testi normativi (in neretto le principali parti differenti tra i due testi):

L. n. 96/2018 art. 1-bis (estratto)	L. n. 205/2017 art. 1, comma 100-115 (estratto)
1. Al fine di promuovere l’occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privato che negli anni 2019 e 2020	100. Al fine di promuovere l’occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018,

<p>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,</p> <p>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,</p> <p>nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>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</p> <p>non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età</p> <p>e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o</p>	<p>assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23,</p> <p>è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL)</p> <p>nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>101. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata ai sensi dei commi da 100 a 108 e da 113 a 115,</p> <p>non abbiano compiuto il trentesimo anno di età</p> <p>e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con</p>
--	---

<p>con altro datore di lavoro.</p> <p>Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali</p> <p>periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p>	<p>altro datore di lavoro,</p> <p>fatto salvo quanto previsto dal comma 103.</p> <p>Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali</p> <p>periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.</p>
---	---

Le parti differenti tra i due testi normativi:

<p>L. n. 96/2018 art. 1-<i>bis</i></p>
<p>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.</p>

<p>L. n. 205/2017 art. 1</p>
<p>102. Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, ferme restando le condizioni di cui al comma 101.</p> <p>103. Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.</p>

104. 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 giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unit  produttiva.

105. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unit  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 gi  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.

106. L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di et  alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero   applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105.

107. L'esonero di cui al comma 100 si applica, alle condizioni e con le modalit  di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115, anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.

108. L'esonero di cui al comma 100   elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attivit  di alternan-

za scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

109. Alle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, decorrenti dal 1° gennaio 2018 e con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2018, di persone a cui sia stata riconosciuta protezione internazionale a partire dal 1° gennaio 2016, è erogato per un periodo massimo di trentasei mesi un contributo, entro il limite di spesa di 500.000 euro annui per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020, a riduzione o sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute relativamente ai suddetti lavoratori assunti.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'interno, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di assegnazione dei contributi di cui al presente comma.

Articolo 2

La somministrazione di lavoro dopo la legge di conversione del decreto dignità

di Arianna D'Ascenzo

1. La legge di conversione del decreto dignità. Profili generali

Con l'entrata in vigore della l. n. 96, del 9 agosto scorso, viene consolidato l'assetto regolatorio in materia di rapporti di lavoro, delineato dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87, recante *Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*, in revisione della normativa sulle tipologie contrattuali contenuta nel d.lgs. n. 81/2015.

Focalizzando l'attenzione sulla disciplina della somministrazione di manodopera, sebbene la legge di conversione sia intervenuta tentando di sopperire ad alcune questioni interpretative sollevate dall'impostazione originaria del decreto, permangono, tuttavia, dei nodi irrisolti, che rendono incerta, almeno in una prima fase, la diffusione di prassi applicative uniformi tra gli operatori del settore.

Nel prosieguo, saranno dunque illustrate, più nel dettaglio, le modifiche apportate dal decreto agli artt. 30 e ss. del d.lgs. n. 81/2015 che, ad oggi, prefigurano un impianto radicalmente mutato rispetto ai principi ispiratori delle riforme del mercato del lavoro succedutesi nell'ultimo decennio.

Il percorso di riforma sfociato nell'approvazione dei decreti attuativi del *Jobs Act* nel 2015, sottendeva, infatti, una logica di libe-

realizzazione – seppur regolamentata o “controllata” –, della disciplina sui contratti c.d. “atipici” (diversi, in funzione e struttura, dal modello prototipico del rapporto di lavoro *standard* a tempo pieno ed indeterminato).

In quest’ottica, il principio della flessibilità normativa (in entrata ed in uscita), assurgeva a paradigma funzionale agli obiettivi di politica del diritto di volta in volta prefissati, dall’aumento della competitività e produttività delle imprese, attraverso l’impulso alla flessibilità organizzativa, all’incremento dei livelli occupazionali e alla riduzione del divario tra *insider* e *outsider*.

Su tale sfondo, gli interventi del legislatore in materia di somministrazione di lavoro si sono diretti verso la ricerca di un delicato equilibrio tra esigenze di diverso segno: da un lato, quella di normare uno strumento di flessibilità, ma valorizzandone, nel contempo, le peculiarità rispetto ad altri istituti contrattuali affini, segnatamente il contratto di lavoro a tempo determinato.

Dall’altro, quella di prevenire la diffusione di pratiche abusive, connesse, in particolare, alla possibile elusione delle responsabilità datoriali, che rischiavano di essere opacizzate dalla scissione tra la titolarità formale e sostanziale del rapporto, insita nella struttura trilaterale dell’istituto.

Come già osservato¹, nell’impianto della riforma realizzata con il decreto dignità, anche dopo l’entrata in vigore della legge di conversione, tale contemperamento di interessi risulta piegato sul secondo obiettivo, che si intende perseguire mediante il rafforza-

¹ A. D’Ascenzo, [Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro](#), in M. Menegotto, F. Seghezzi, S. Spattini (a cura di), [Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge n. 87/2018 \(c.d. decreto dignità\)](#), ADAPT University Press, 2018.

mento dei limiti c.d. positivi² rispetto alla possibilità di ricorrere al lavoro temporaneo, sia tramite agenzia sia con contratti diretti a tempo determinato.

La logica restrittiva accolta dal decreto-legge viene, dunque, funzionalmente connessa alla finalità, dichiarata nel decreto tra i motivi di urgenza dell'intervento governativo, di «salvaguardia dei livelli occupazionali», nonché, contestualmente, di «tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese» e di contrasto a «fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo», sul presupposto, evidentemente, che questi ultimi siano, o siano stati, innescati (anche) dalla progressiva liberalizzazione delle formule contrattuali atipiche.

2. Le modifiche della legge di conversione al d.l. n. 87/2018 in materia di somministrazione di manodopera

Il d.l. n. 87/2018, come modificato dalla legge di conversione n. 96, del 9 agosto scorso, incide notevolmente sulla disciplina dettata in materia di somministrazione di manodopera di cui agli artt. 30 e ss. del d.lgs. n. 81/2015.

La legge di conversione lascia inalterato il regime a presidio del rapporto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato *ex* artt. 31 e 34 del d.lgs. n. 81/2015, con la persistente operatività, in particolare, della clausola di contingentamento del 20% quale unico limite, di tipo quantitativo, all'assunzione di lavoratori interinali senza limiti di durata.

² M.T. Carinci, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, 2014, 53 ss.

A risultare profondamente modificata è la regolamentazione sul rapporto di lavoro in somministrazione a termine, assimilata a quella dedicata al contratto di lavoro a tempo determinato, salvo le eccezioni espressamente previste.

La legge di conversione del decreto dignità ribadisce, sotto questo profilo, la prospettiva adottata dal decreto-legge, ribaltando la logica sottesa alla disciplina sul lavoro in somministrazione a termine, precedentemente imperniata sul principio della eccezionale applicazione, anche al lavoro in somministrazione, degli artt. 19 e ss. del d.lgs. n. 81/2015.

Nella versione dell'art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, anteriore al decreto dignità, tali disposizioni erano applicabili, infatti, solo nei limiti della compatibilità e, in ogni caso, con esclusione dell'art. 19, comma 1, 2 e 3, sui vincoli di durata del contratto, dell'art. 21, in materia di proroghe e rinnovi, dell'art. 23, sulla clausola di contingentamento, e dell'art. 24, sul diritto di precedenza.

L'art. 34, comma 2, nella versione ad oggi vigente, afferma, invece, per i contratti di lavoro in somministrazione, la regola generale dell'applicazione del capo III del d.lgs. n. 81/2015, ad eccezione dei soli artt. 23 e 24 e, dopo la legge di conversione, anche dell'art. 21, comma 2.

Di conseguenza, come confermato anche dal decreto-legge nella sua versione originaria, i lavoratori somministrati continuano ad essere esclusi dal godimento del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal datore di lavoro entro i dodici mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a termine, diversamente dai dipendenti diretti con un'anzianità di servizio pari almeno a sei mesi.

Tale scelta potrebbe apparire *prima facie* poco coerente con la finalità, perseguita dalla riforma, di promuovere rapporti lavorativi stabili ed una maggiore continuità occupazionale, in particolare

per quei lavoratori coinvolti in diversi rapporti di lavoro atipici e maggiormente esposti, come noto, al rischio di precarizzazione nel lungo periodo.

Tuttavia, l'esclusione del diritto di precedenza, per il personale interinale, è strumentale alla funzione della somministrazione quale istituto di flessibilità, spesso impiegato dalle aziende utilizzatrici (anche) come filtro selettivo in vista di una successiva stabilizzazione del lavoratore, per così dire, "in prova", esternalizzando, così, il rischio di performance poco soddisfacenti dei neoassunti (a termine).

La legge di conversione, inoltre, diversamente da quanto in origine previsto dal decreto-legge, sottrae il rapporto di lavoro in somministrazione dall'ambito applicativo dell'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 in materia di rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato.

Tale scelta appare meritevole di positivo apprezzamento, poiché consente di superare le problematiche applicative che sarebbero inevitabilmente discese dalla previsione dell'obbligo, in capo alle agenzie per il lavoro, di rispettare gli intervalli temporali prescritti per la riassunzione dei lavoratori a tempo determinato, fino a compromettere la possibilità di garantire la continuità dei percorsi occupazionali dei lavoratori somministrati.

In particolare, la necessità di dover attendere dieci o venti giorni, a seconda dei casi, dalla cessazione della missione prima di poter riassumere la risorsa, avrebbe potuto condurre l'agenzia a non riconfermare lo stesso lavoratore per nuove posizioni, soprattutto a fronte di richieste immediate di manodopera, procedendo così ad assunzioni *ex novo*, anche per evitare il maggiore costo che sarebbe derivato dal contributo addizionale dello 0,5 previsto per ogni rinnovo.

Tale l'obbligo di versamento del contributo addizionale *ex art.* 2, comma 28, della l. n. 92/2012, rimane, inoltre, confermato per

ciascun rinnovo anche dei contratti in somministrazione a tempo determinato (cfr. M. DI GREGORIO, in q. parte, *sub* art. 2).

In materia di limiti quantitativi, pur confermandosi l'esclusione dell'art. 23 del d.lgs. n. 81/2015 per il rapporto di lavoro in somministrazione, è stata introdotta, in sede di conversione, per altro verso, la previsione, all'art. 31, comma 2, di una clausola di contingentamento *ad hoc* per l'assunzione di lavoratori interinali a termine (cfr. *amplius* § 2.2.).

Diversamente, inoltre, dall'impostazione originaria del decreto-legge, la legge di conversione chiarisce che i limiti di cui all'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, estesi anche al rapporto di lavoro in somministrazione, debbano essere parametrati sull'azienda utilizzatrice.

Come più ampiamente argomentato ai §§ 2.1 e 2.2, tale precisazione, ad avviso di chi scrive, supera l'impostazione originaria del decreto dignità, rispetto all'operatività dei limiti di durata e dell'obbligo delle causali in materia di somministrazione di manodopera, preservando le specificità dell'attività svolta dalle agenzie, incentrata sulla ricollocazione, e correlando la previsione dei (nuovi) limiti all'obiettivo di arginare pratiche abusive di impiego dell'istituto presso le aziende utilizzatrici.

Si rammenta che, ai sensi degli artt. 19, comma 2, e 21, comma 01, del d.lgs. n. 81/2015, i rapporti di lavoro stagionali, anche in somministrazione, sono sottratti ai vincoli in materia di causali, proroghe e rinnovi, così come risulta confermata, in sede di conversione del decreto dignità, l'esenzione dal nuovo regime dei contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni.

Rilevano infine, anche per il caso della somministrazione a termine, le disposizioni in materia di diritto transitorio, essendo questo riferito alle disposizioni di cui al primo comma dell'art. 1 del decreto in commento, applicabile anche alla somministrazio-

ne di lavoro a termine (cfr. M. MENEGOTTO, in q. parte, *sub* art. 1, comma 2).

2.1. *Segue. limiti di durata*

La l. n. 96/2018 conferma la (re)introduzione, già prefigurata dal decreto dignità, anche per il rapporto di lavoro in somministrazione a termine, del limite di durata previsto per il contratto a tempo determinato, mediante il rinvio all'art. 19 del d.lgs. n. 81/2015.

Tale limite viene, peraltro, ridotto da 36 a 24 mesi complessivi, salva la possibilità di stipulare un ulteriore contratto, con lo stesso lavoratore, della durata massima di dodici mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio ai sensi dell'art 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015.

Ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata inferiore a dodici giorni, il termine deve, inoltre, risultare da atto scritto *ad substantiam*.

Il dl n. 87/2018, come modificato dalla l. n. 96/2018, precisa, all'art. 1, comma 1-*ter*, che, nel caso del rapporto di lavoro in somministrazione, le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, d.l. d.lgs. n. 81/2015 «si applicano esclusivamente all'utilizzatore».

Tale disposizione è densa di notevoli ricadute applicative, rispetto al quadro regolatorio prospettato *in nuce* con l'entrata in vigore del decreto dignità.

La diretta operatività del vincolo di durata all'agenzia per il lavoro, infatti, prefigurata dalla formulazione iniziale delle norme contenute nel decreto, avrebbe impedito all'agenzia di poter continuare ad impiegare lo stesso lavoratore, anche presso diversi utilizzatori, decorsi 24 mesi, se non per lo svolgimento di mansioni diverse.

La prospettiva di rapporti lavorativi a breve termine avrebbe potuto disincentivare, inoltre, politiche di investimento nella (ri)qualificazione e sviluppo professionale in favore di lavoratori interinali a tempo determinato.

Di conseguenza, sarebbero risultate svilite le possibilità di costruzione di percorsi occupazionali di più lungo periodo per i lavoratori interinali, attraverso plurime missioni con la medesima agenzia, considerato altresì che, di norma, tendono ad essere riconfermati i lavoratori già positivamente valutati presso diversi utilizzatori³.

Ad oggi, sebbene la questione sia controversa, ad avviso di chi scrive, il limite temporale di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, essendo riferito esplicitamente all'azienda utilizzatrice, comporta l'impossibilità, per quest'ultima, decorsi 24 mesi, di continuare ad impiegare lo stesso lavoratore, (anche) in somministrazione, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Se, invece, il lavoratore fosse destinato a mansioni diverse, è evidente che il calcolo della durata del rapporto lavorativo, ai fini del raggiungimento della soglia massima consentita, si azzererebbe.

Dal canto suo, invece, l'agenzia per il lavoro sarà tenuta a verificare se, e per quanto tempo, il lavoratore sia già stato precedentemente impiegato presso l'azienda (utilizzatrice), sia in somministrazione, tramite diverse agenzie, o in virtù di contratti diretti.

In realtà, l'esistenza di un limite di durata all'impiego di personale interinale, per l'utilizzatore, poteva ricavarsi, prima dell'intervento del decreto dignità, già dalla formulazione letterale dell'art. 19, comma 2, del d.lgs. 81/2015, come modificato dalla legge Fornero, n. 92/2012, e tuttora in vigore.

³ G. Altieri, F. Dota, M. Piersanti, *Percorsi nel lavoro atipico. Il caso dei lavoratori interinali*, Franco Angeli, 2009.

L'art. 19, comma 2, è rimasto invariato dopo l'entrata in vigore del decreto dignità, impone, infatti, di computare, nel calcolo della durata massima del rapporto di lavoro a termine, intercorrente tra il datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche i «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».

Tale inciso assolve(va) ad una finalità antifraudolenta, con l'obiettivo di arginare, appunto, l'eventualità che, considerando nel computo della durata massima del rapporto, all'epoca pari a 36 mesi, solo i rapporti di lavoro diretti, gli utilizzatori ritenessero lecito continuare ad impiegare un lavoratore in somministrazione (a termine), anche una volta superato tale limite.

Tuttavia, la prassi amministrativa, dal 2012 in poi, aveva ammesso la possibilità per le aziende di sconfinare dal limite dei 36 mesi, qualora avessero fatto ricorso alla somministrazione⁴, così estendendo (indebitamente) anche agli utilizzatori un'esenzione in origine accordata dal legislatore alle sole agenzie per il lavoro.

Queste ultime, infatti, come confermato anche dopo l'entrata in vigore del *Jobs Act* dall'art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, non erano tenute all'osservanza di alcun limite di durata, in ragione della peculiare e diversa funzione assolta sul mercato, e connessa alla ricollocazione delle persone.

Il decreto dignità, nel tentativo di chiarire le questioni interpretative sottese alla normativa previgente, e amplificate (anche) dalla prassi amministrativa, rafforza un principio invero già esistente, fugando ogni dubbio in merito all'impossibilità, per l'utilizzatore, di ricorrere alla somministrazione al fine di eludere il limite di durata fissato *ex lege* al rapporto di lavoro a tempo determinato.

⁴ Si veda la circ. Min. lav. n. 18/2012 e la risposta ad int. n. 32/2012.

Ad abundantiam, peraltro, simili pratiche rivelerebbero un utilizzo abusivo dell’istituto, rischiando di ricadere nella fattispecie della somministrazione fraudolenta di cui all’art. 38-*bis* del d.lgs. n. 81/2015, introdotta dalla riforma (cfr. P. RAUSEI, che segue in q. parte).

Per quanto riguarda il regime sanzionatorio, la legge di conversione non è intervenuta sulla fattispecie della somministrazione irregolare *ex art.* 38 del d.lgs. n. 81/2015, evitando, dunque, di ascrivervi anche la violazione delle condizioni di legittimità *ex art.* 19, comma 1.

Di conseguenza, vista la tassatività delle fattispecie di cui all’art. 38 citato, sembrerebbe esclusa, nell’ipotesi di violazione dei limiti di durata e dell’obbligo di indicazione della causale, la possibilità di chiedere in giudizio la trasformazione del rapporto direttamente in capo all’utilizzatore, residuando tale opzione, per il lavoratore somministrato, solo nei riguardi dell’agenzia in quanto titolare del rapporto lavorativo⁵.

Tuttavia, vista la volontà del legislatore di rapportare l’esistenza delle condizioni di legittimità al datore di lavoro “sostanziale”, il superamento della durata massima dei 24 mesi, per ragioni di coerenza sistematica, dovrebbe comportare la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato *ex nunc* in capo all’utilizzatore ai sensi dell’art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.

Alla luce delle modifiche apportate in sede di conversione del decreto-legge, si discute, inoltre, se, decorsi 24 mesi di missione presso un’azienda utilizzatrice, l’agenzia per il lavoro possa impiegare lo stesso lavoratore presso un diverso utilizzatore fino a 24 mesi.

⁵ Di questo avviso è, ad esempio, in dottrina, F. Scarpelli, *Convertito in legge il “decreto dignità”: al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *Giustiziacivile.com*, 2018, n. 9.

Nonostante il diverso avviso di una parte della dottrina⁶, lo spostamento del baricentro sull'utilizzatore, ai fini della valutazione circa la sussistenza delle condizioni di legittimità del contratto di lavoro, consentirebbe di aderire ad una soluzione affermativa.

Delineato il quadro legislativo esistente, si profila un problema di coordinamento tra la fonte legale e quella collettiva, posto che l'art. 19, comma 2, fa salve le diverse, eventuali previsioni contenute nei contratti collettivi (applicati dall'utilizzatore) in materia di durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Infatti, la maggior parte dei contratti collettivi di settore, sotto questo profilo, risulta allineata al regime precedentemente vigente, con la previsione di un limite massimo di 36 mesi, ovvero, in alcuni casi, di un termine superiore.

Analogamente, la questione dell'applicabilità o meno del limite temporale più elevato, fissato dalla contrattazione collettiva, si pone anche nel settore della somministrazione di lavoro.

In particolare, la riforma ha lasciato inalterato il tenore dell'art. 34, comma 2, secondo periodo del d.lgs. n. 81/2015, che rimette al contratto collettivo applicato dal somministratore la disciplina dei casi e della durata delle proroghe ammissibili al contratto di lavoro in somministrazione.

In attuazione della delega legislativa, il contratto collettivo nazionale del 2014, applicato dalle agenzie per il lavoro, all'art. 47, comma 1, individua nel termine di 36 mesi, comprese eventuali

⁶ Si veda F. Scarpelli, *op. cit.* L'A., in particolare, sostiene che il contratto di lavoro a termine stipulato con il lavoratore, per lo svolgimento di una missione presso un'azienda utilizzatrice, costituisca rinnovo del precedente contratto concluso con il medesimo lavoratore per lo svolgimento delle stesse mansioni presso un diverso utilizzatore.

proroghe, il limite temporale di ciascun singolo contratto di lavoro⁷.

Attenendosi alla formulazione letterale delle disposizioni legislative, il dato formale del rinvio alla fonte collettiva, supportato dal principio di inscindibilità delle disposizioni contrattuali⁸ e di specialità nel rapporto tra fonti, dovrebbe indurre a ritenere operative le disposizioni dettate dalla contrattazione collettiva in materia di limiti temporali, con l'effetto di obliterare il limite legale, più restrittivo, dei 24 mesi. Rimane, in ogni caso, ferma la impossibilità di continuare ad impiegare lo stesso lavoratore, senza la previsione espressa della causale, dopo i primi 12 mesi.

Tuttavia, l'interpretazione sostanziale della disciplina vigente suggerirebbe, per converso, la disapplicazione dei contratti collettivi relativamente alla disciplina di tale istituto, in quanto attuativi di un quadro legislativo superato, nei suoi principi fondanti, dal decreto dignità.

La *ratio* della riforma, ancorata ad una logica restrittiva rispetto ai rapporti lavorativi a termine, potrebbe risultare, infatti, compromessa da prassi applicative tese a far prevalere un limite temporale superiore a quello ritenuto dal legislatore come soglia massima, per così dire, di “sostenibilità” del lavoro temporaneo.

Non essendo prevedibile, allo stato attuale, l'orientamento della giurisprudenza maggioritaria né l'indirizzo seguito dall'ispettorato del lavoro, non è escluso che le incertezze applicative della nor-

⁷ È opportuno precisare l'esistenza di due versioni del Ccnl applicato nel settore della somministrazione, sottoscritti dalle due associazioni di categoria, Assolavoro e Assosomm, rispettivamente, il 27 febbraio 2014 e il 7 aprile 2014, con decorrenza dal 1° gennaio 2014. Si segnala che i due testi, tuttavia, sono identici nei contenuti.

⁸ P. Tomassetti, *Riordino delle tipologie contrattuali e contrattazione collettiva*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, 342 ss.

mativa vigente possano generare comportamenti diversificati sul mercato da parte degli operatori.

2.2. Limiti quantitativi e qualitativi

La l. n. 96/2018 conferma la scelta, operata dal decreto-legge, di condizionare la legittimità del rapporto di lavoro in somministrazione a termine alla sussistenza di limiti non solo quantitativi, ma anche qualitativi, in analogia con quanto prescritto in materia di contratto a tempo determinato.

La riforma ripristina, dunque, per entrambe le fattispecie, l'obbligo di dedurre nel contratto una ragione giustificativa del termine, precedentemente abrogata dal decreto Poletti n. 34/2014, convertito in l. n. 78/2014, poi dal d.lgs. n. 81/2015.

L'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 – esteso anche alla somministrazione per effetto del rinvio contenuto nell'art. 34, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 – ammette la prosecuzione di un primo rapporto di lavoro a termine continuativo, anche in somministrazione, di durata non superiore a 12 mesi, comprensivo di eventuali proroghe, solo in presenza di una causale espressa per iscritto, fino ad un massimo di 24 mesi.

Peraltro, non si tratta di una novità assoluta, poiché anche la legge Fornero n. 92/2012, durante la vigenza del regime delle causali previsto dal d.lgs. n. 276/2003, per i contratti in somministrazione a tempo determinato, aveva ammesso la possibilità di stipulare un primo contratto a termine acausale, di durata non superiore a 12 mesi, consentendo il superamento di tale limite solo in presenza di una delle ragioni giustificative di cui all'art. 20, comma 4, d.lgs. n. 276/2003.

Tuttavia, rispetto alla previsione, contenuta nella legge Biagi, di una clausola aperta e generica, che riconduceva la legittimità del

rapporto lavorativo all'esistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore⁹, il decreto dignità assume un approccio più restrittivo, relegando alla sussistenza di circostanze eccezionali la concreta prosecuzione del rapporto lavorativo oltre 12 mesi presso la medesima azienda utilizzatrice.

Infatti, decorso un anno, il lavoratore potrà essere (re)impiegato, presso lo stesso utilizzatore, per altri 12 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni: per finalità sostitutive di lavoratori assenti, salvo i casi di divieto di ricorso alla somministrazione *ex art. 32*; in presenza di ragioni temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività aziendale, ovvero di esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria aziendale.

La l. n. 96/2018 precisa che le condizioni di legittimità del contratto *ex art. 19*, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, debbano essere applicate esclusivamente all'azienda utilizzatrice, superando l'impostazione originaria del decreto-legge, da cui poteva desumersi, sul piano letterale, l'operatività dell'obbligo di indicazione della causale rispetto all'agenzia per il lavoro.

In quest'ultima eventualità, sarebbe stato arduo rinvenire una giustificazione adeguata a supporto dell'impiego temporaneo di lavoratori somministrati.

Infatti, la decisione dell'agenzia di assumere personale interinale è sempre motivata dalla necessità di soddisfare una richiesta occupazionale delle aziende utilizzatrici, rientrando, dunque, nella attività ordinaria di fornitura di manodopera.

Di conseguenza, per effetto delle modifiche intervenute in sede di conversione, l'agenzia per il lavoro potrà inviare in missione, presso un'azienda utilizzatrice, un lavoratore somministrato, pre-

⁹ M. Tiraboschi, *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, 2006, 1 ss.

cedentemente impiegato per una durata di 12 mesi, tramite la stessa agenzia, presso un diverso utilizzatore, senza l'indicazione di alcuna causale (a meno che, ovviamente, il lavoratore non risulti aver prestato attivit  lavorativa presso la seconda azienda).

Salvo quest'ultima eventualit , infatti, poich  l'esistenza delle condizioni di legittimit  del contratto   riferita al secondo utilizzatore, quest'ultimo potr  impiegare il lavoratore, tramite l'agenzia per il lavoro, o direttamente, fino a 24 mesi.

La scelta del legislatore preserva, cos , il collegamento funzionale tra il contratto (commerciale) di somministrazione e il rapporto di lavoro¹⁰, anche se, diversamente da quanto previsto all'art. 21 del d.lgs. n. 276/2003, l'art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, sui requisiti formali del contratto di somministrazione, non contempla l'obbligo di dedurre la causale anche nel contratto commerciale.

Tuttavia, ci  non esclude che tale indicazione possa essere inserita dalle parti nei contratti commerciali, soprattutto ai fini cautelativi, dal momento che la violazione dell'obbligo della causale determina la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato *ex nunc* (ad avviso di chi scrive, come argomentato *sub* § 2.1, in capo all'utilizzatore, anche se la questione   controversa).

  necessario, dunque, ai fini della legittimit  del rapporto lavorativo, che siano dedotte nel contratto di lavoro, in maniera puntuale, le circostanze di fatto da cui si evinca l'esistenza di un bisogno occupazionale, dell'utilizzatore, temporaneo ed oggettivamente apprezzabile.

¹⁰ P. Rausei, *Somministrazione di lavoro*, Ipsoa, 2009, 194; S. Spattini, M. Tiraboschi, [La somministrazione di lavoro dopo il decreto Poletti: una prospettiva di flexicurity?](#), in M. Tiraboschi (a cura di) [Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro Primo commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in l. 16 maggio 2014, n. 78](#), ADAPT University Press, 2014.

Tale indicazione deve emergere altresì dall'atto di proroga del contratto, solo quando risultino superati 12 mesi e, in ogni caso, nell'atto di rinnovo, a prescindere, dunque, in questa seconda ipotesi, dalla durata del precedente rapporto instaurato con il lavoratore.

Si segnala che l'aleatorietà dei parametri di validità delle causali solleva il rischio di un ampio contenzioso giudiziale, con riferimento, ad esempio, all'individuazione delle attività aziendali qualificabili come non ordinarie ovvero alla valutazione della significatività ed imprevedibilità dei picchi produttivi.

Non è chiaro, inoltre, se l'azienda utilizzatrice, dopo aver impiegato in somministrazione o direttamente un lavoratore per una durata pari a 12 mesi, possa rivolgersi ad una (diversa) agenzia per il lavoro per un ulteriore anno, evitando così l'obbligo di indicazione della causale.

Non vi è dubbio, infatti, che i due contratti configurino due fattispecie distinte e che, in particolare, il secondo rappresenti giuridicamente un contratto diverso – e non un rinnovo –, la cui durata, tuttavia, dovrà essere cumulata con quella del rapporto precedente ai fini del calcolo dei limiti temporali.

È vero, altresì, che la riforma impone di valutare l'esistenza delle condizioni di legittimità del contratto rispetto all'utilizzatore, oltre al divieto di ricorrere alla somministrazione per finalità elusive di disposizioni di legge.

Pertanto, nell'ipotesi prospettata, sarebbe opportuno che l'agenzia indicasse, nel contratto stipulato *ex novo* con il lavoratore, quando quest'ultimo, però, sia già stato impiegato presso l'azienda utilizzatrice per una durata pari a 12 mesi, l'esistenza di una ragione giustificativa del termine, al fine di non incorrere, eventualmente, nella fattispecie della somministrazione fraudolenta *ex art. 38-bis* del d.lgs. n. 81/2015.

Del resto, tale soluzione è giuridicamente ammissibile, poiché l'art. 19, comma 1, non sancisce, in realtà, un principio di a-causalità del primo contratto a termine.

Tale disposizione esonera *sic et simpliciter* il datore di lavoro, nei primi 12 mesi, dall'obbligo di dedurre la causale nel contratto, impedendone l'impugnazione da parte del lavoratore, ma sul presupposto, implicito, che il ricorso al lavoro temporaneo sia comunque supportato dalla sussistenza di una ragione giustificativa. Volgendo l'attenzione, ora, ai limiti quantitativi in materia di lavoro in somministrazione a termine, la l. n. 96/2018 conferma la scelta originaria del decreto-legge di escludere l'operatività del limite del 20% *ex art. 23* del d.lgs. n. 81/2015 in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato.

Nel contempo, il legislatore introduce una significativa novità, mediante la previsione esplicita di una clausola di contingentamento per la somministrazione a tempo determinato, in sostituzione del rinvio esclusivo alla contrattazione collettiva.

Pur mantenendo il rinvio ad eventuali diverse previsioni contenute nei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, l'attuale art. 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 sancisce la possibilità di impiegare in via temporanea dei lavoratori, sia direttamente sia in somministrazione, fino al 30% del personale in forza a tempo indeterminato presso l'azienda, ma fermo restando il limite del 20% *ex art. 23* del d.lgs. n. 81/2015.

Questo significa che, qualora l'azienda utilizzatrice abbia assunto, con contratti a tempo determinato diretti, un numero di lavoratori pari al 20%, rispetto al personale in forza a tempo indeterminato, potrà impiegare un numero ulteriore di lavoratori somministrati a termine in misura pari al 10%.

Nulla esclude, peraltro, che la percentuale del 30% possa essere interamente rappresentata da lavoratori impiegati tramite agenzia.

Analogamente al regime previgente, l'attuale art. 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 conferma le ipotesi esentate dall'operatività della clausola di contingentamento, vale a dire in caso di assunzione di lavoratori in mobilità *ex* art. 8, comma 2, della l. n. 223/1991, 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.

Su questo punto, si segnala una discrasia rispetto alle ipotesi sottratte dall'art. 23 del d.lgs. n. 81/2015 all'operatività dei limiti quantitativi per i contratti di lavoro a termine, vale a dire in caso di: fasi di avvio di nuove attività; imprese start-up innovative; svolgimento delle attività stagionali; specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; sostituzione di lavoratori assenti; lavoratori di età superiore a 50 anni; contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da università private.

Pertanto, è verosimile che la programmazione aziendale relativa alle assunzioni a tempo determinato sarà orientata non solo dalla prospettiva, in astratto, di fruire del limite percentuale più vantaggioso per la somministrazione, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, ma anche dalla tipologia del settore e del profilo professionale ricercato, a seconda che convenga, caso per caso, ricorrere all'una ovvero all'altra fattispecie contrattuale al fine di beneficiare dell'esenzione dall'operatività della clausola di contingentamento.

A tale riguardo, è criticabile la scelta del legislatore, già adottata nel 2015 con l'entrata in vigore del *Jobs Act* e confermata dal decreto dignità, di non inserire tra le ipotesi esenti dall'applicazione del limite percentuale, per la somministrazione a termine, i lavoratori stagionali, viste le peculiarità delle attività di tale natura, e, soprattutto, le assunzioni per fini sostitutivi, che non configurano, di per sé, un incremento dell'organico aziendale.

Come in materia di vincoli di durata, anche in questa sede si pone la questione dell'operatività o meno di eventuali disposizioni collettive che già prevedano dei limiti quantitativi per la somministrazione a tempo determinato.

A tale proposito si rinvia alle osservazioni già illustrate *sub* § 2.1, ribadendo l'esistenza di due possibili orientamenti interpretativi: quello estensivo, fondato sulla previsione del rinvio alla contrattazione collettiva, che ne decreterebbe la prevalenza, in virtù dei principi di specialità e di inscindibilità delle disposizioni contrattuali; il secondo, più restrittivo, che considera la disciplina collettiva superata da un assetto regolatorio completamente mutato, e, quindi, non applicabile rispetto agli istituti modificati dalla riforma.

2.3. Proroga

Una rilevante novità introdotta dal decreto dignità, e confermata in sede di conversione, riguarda l'estensione, al rapporto di lavoro in somministrazione a termine, della disciplina sulla proroga del contratto di lavoro a tempo determinato *ex* art. 21 del d.lgs. n. 81/2015.

L'art. 34, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, nella versione previgente, escludeva espressamente, per i contratti di lavoro tramite agenzia a tempo determinato, l'applicazione della normativa sulle proroghe, dettata in materia di rapporto a termine, rinviando al contratto collettivo del settore della somministrazione per l'eventuale disciplina dell'istituto.

L'attuale art. 34, pur preservando tale rinvio per l'individuazione dei casi e della durata delle proroghe del contratto, prescrive, contestualmente, l'osservanza dell'art. 21 del d.lgs. n. 81/2015, in

materia di rapporto di lavoro a tempo determinato, comportando una sovrapposizione tra fonte legale e fonte collettiva.

Attenendosi alla normativa di legge, un contratto di lavoro in somministrazione dovrebbe ritenersi prorogabile, dunque, fino ad un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi, pena la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato a partire dalla quinta proroga.

Tuttavia, il rinvio espresso al contratto collettivo di settore di cui all'art. 34, comma 1, secondo periodo, del d.lgs. n. 81/2015 solleva il dubbio circa l'operatività dell'art. 47, comma 1, del Ccnl del 2014 applicato dalle agenzie per il lavoro, che consente la proroga del contratto di lavoro fino ad un massimo di 6 volte, nell'arco di 36 mesi.

Tale questione, già affrontata in questa sede *sub* § 2.1, non sembra di agevole risoluzione. Come già osservato, una interpretazione estensiva sarebbe supportata dalla persistente previsione del rinvio alla contrattazione collettiva di settore, che, tuttavia, alla luce di una lettura sostanziale della normativa vigente, non pare adeguata rispetto ad un quadro legislativo completamente mutato.

Optando per il primo orientamento – che rischia di essere censurato dalla giurisprudenza in quanto contrastante con le finalità e la logica restrittiva della riforma –, è, tuttavia, evidente che la fonte collettiva debba essere integralmente applicata, in virtù del più volte richiamato principio di inscindibilità delle disposizioni contrattuali, ammettendo sia la possibilità di sei proroghe del contratto sia la durata massima complessiva del rapporto fino a 36 mesi.

In ogni caso, superati i 12 mesi, la proroga è ammissibile solo in presenza di una ragione giustificativa del termine ai sensi dell'art. 21, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 (si veda § 2.2).

3. I possibili scenari nel settore della somministrazione dopo il decreto dignità

Il brevissimo periodo di vigenza del d.l. n. 87/2018, prima della conversione, impedisce, ad oggi, di stimare concretamente gli effetti della riforma sull'andamento della somministrazione, e, più in generale, sui livelli occupazionali.

Tra l'altro, al momento dell'entrata in vigore del decreto il 14 luglio scorso, erano ancora attivi contratti di lavoro in somministrazione a termine precedentemente conclusi, e non soggetti alle nuove regole fino al successivo rinnovo o proroga.

Il prolungamento del regime transitorio fino al 31 ottobre 2018, sancito dalla legge di conversione, posticipa inevitabilmente, peraltro, valutazioni più approfondite sulla portata del nuovo assetto normativo.

Allo stato attuale, pare che le novità più rilevanti introdotte dall'intervento governativo riguardino, da un lato, il ripristino dell'obbligo della causale decorsi i primi 12 mesi, dall'altro, la previsione della durata massima del contratto di lavoro rapportata sull'utilizzatore.

Quest'ultima modifica in particolare, come osservato (si veda § 2.1), supera le ambiguità applicative della normativa previgente, fugando ogni dubbio circa l'impossibilità, per le aziende utilizzatrici, di continuare ad impiegare (a termine), per lo svolgimento delle medesime mansioni, uno stesso lavoratore, anche in somministrazione, oltre i limiti temporali fissati *ex lege*.

Una volta superata la soglia dei 24 mesi, le due uniche alternative possibili, per l'utilizzatore, consistono nella stabilizzazione ovvero nella sostituzione del lavoratore.

Poiché la prospettiva di *turn-over* elevati rischia di avere delle ricadute negative sulla *performance* aziendale, a seconda dei settori pre-

sidiati e delle attività assegnate ai lavoratori, in alcuni casi potrebbe essere giudicato vantaggioso, per le aziende, il consolidamento di *partnership* di lunga durata con le agenzie per il lavoro, per l'approvvigionamento costante di manodopera attraverso lo *staff leasing* e, di conseguenza, la stabilizzazione dei rapporti lavorativi (in somministrazione).

Per altro verso, nell'ambito di un contratto commerciale in somministrazione, anche di lunga durata, l'azienda utilizzatrice potrebbe avvalersi di lavoratori interinali, assunti a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro, per lo svolgimento di missioni temporanee intermittenti, beneficiando di maggiori margini di flessibilità rispetto all'instaurazione di contratti di lavoro a tempo determinato, diretti ovvero in somministrazione.

Essendo, infatti, assegnate nel quadro di un rapporto lavorativo a tempo indeterminato, le singole missioni non soggiacciono alla disciplina sul contratto a termine, ontologicamente distinto, implicando, innanzi tutto, l'inoperatività dei limiti in materia di proroghe e rinnovi, con l'assenza del maggiore costo in caso di rinnovo.

È controverso se le singole missioni, nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tramite agenzia, concorrano o meno nel computo dei limiti massimi di durata *ex art. 19* del d.lgs. n. 81/2015.

Infatti, poiché l'art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, impone di tener conto, a tal fine, dei periodi di missione «nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato», non è chiaro se quest'ultimo inciso alluda, seppur con una formulazione erronea ed ambigua, al contratto di lavoro a termine, ovvero, per converso, al contratto commerciale a tempo determinato, stipulato tra l'agenzia e l'utilizzatore, a prescindere dalla tipologia contrattuale prescelta per l'assunzione del lavoratore.

Sotto questo profilo, la prima opzione interpretativa sembra confortata dal fatto che i limiti di durata, così come l'obbligo della causale, costituiscono condizioni di legittimità di un contratto di lavoro a termine, la cui violazione comporterebbe la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, incompatibile con l'esistenza di un rapporto di lavoro in somministrazione senza vincoli di durata con l'agenzia.

Ad ogni modo, la maggiore flessibilità organizzativa, di cui beneficerebbe in tal caso l'azienda utilizzatrice, verrebbe compensata da un maggiore grado di certezza occupazionale del lavoratore attraverso il rapporto lavorativo stabile con l'agenzia per il lavoro, soprattutto per quei profili professionali poco qualificati, e normalmente addetti a mansioni caratterizzate da un elevato grado di intermittenza.

Tuttavia, è chiaro che le potenzialità dello strumento schiudono riflessioni *de jure condendo*, in particolare sul piano della contrattazione collettiva di settore, verso la ricerca di un (costante) bilanciamento tra l'esigenza di tutela dei lavoratori interinali e la salvaguardia delle peculiarità funzionali ed ontologiche del rapporto di lavoro in somministrazione (a tempo indeterminato).

4. Conclusioni

Le novità introdotte dal decreto dignità al rapporto di lavoro in somministrazione, come modificato in sede di conversione, si dirigono nell'ottica di disincentivare il lavoro temporaneo in generale, attraverso il (re)inserimento dell'obbligo della causale, l'inasprimento della disciplina in materia di proroghe e rinnovi, con l'aumento del costo del lavoro nel secondo caso, e nella riduzione della durata massima del rapporto di lavoro a termine.

Una delle principali problematiche applicative innescate dall'attuale normativa attiene alla corretta interpretazione del disposto che estende l'operatività delle condizioni di legittimità del contratto di lavoro di cui all'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 «esclusivamente all'utilizzatore».

Secondo una possibile ricostruzione, tale disposizione si limiterebbe a precisare che le causali dedotte nel contratto di lavoro in somministrazione debbano riferirsi ad un'esigenza occupazionale (transitoria) dell'azienda utilizzatrice.

Sotto ogni altro profilo, il contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia e lavoratore, in virtù del rinvio di cui all'art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, dovrebbe essere considerato alla stregua di un "normale" contratto a tempo determinato.

Ne conseguirebbe l'impossibilità, per l'agenzia, di continuare ad impiegare lo stesso lavoratore oltre 24 mesi, anche presso diversi utilizzatori, se non per lo svolgimento di diverse mansioni. Inoltre, se il lavoratore fosse inviato in missione presso un'azienda, dopo aver svolto, tramite la medesima agenzia, le stesse mansioni presso un diverso utilizzatore per una durata di 12 mesi, il secondo contratto configurerebbe un rinnovo contrattuale, con l'obbligo di indicazione della causale e del versamento del contributo addizionale.

Tuttavia, ad avviso di chi scrive, la soluzione interpretativa proposta nel presente contributo appare maggiormente rispondente alla *ratio* della riforma, per due ordini di ragioni.

Innanzitutto, la l. n. 96/2018 fa riferimento, genericamente, alle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, e non solo alle causali. Inoltre, la finalità della disposizione, in combinato disposto con le altre modifiche introdotte dal decreto dignità, con riferimento, nello specifico, alla fattispecie della somministrazione fraudolenta, è da ravvisare nella volontà di arginare un eventuale impiego abusivo dell'istituto (presso le aziende utilizza-

trici), scongiurato, appunto, dall'inserimento dei periodi di missione nel computo della durata massima del rapporto, valevole, dunque, anche ai fini dell'obbligo della causale.

Accogliendo l'interpretazione restrittiva, non accreditabile già in virtù della formulazione letterale all'art. 1, comma 1-*ter*, della l. n. 96/2018, si avrebbe l'effetto (perverso) non solo di impedire una continuità occupazionale dei lavoratori con la stessa agenzia, ed eventuali possibilità di ricollocazione, ma anche quello di incrementare solo rapporti di lavoro in somministrazione di breve durata.

Infatti, la candidatura di un lavoratore, anche positivamente valutato in occasione di una missione presso un'azienda utilizzatrice, difficilmente sarà proposta dall'agenzia ad un altro utilizzatore, per evitare le conseguenze discendenti dalla normativa sui rinnovi contrattuali, che non opererebbero per la seconda azienda qualora assumesse direttamente, o tramite l'agenzia, un diverso lavoratore.

Tuttavia, la (sola) possibilità di più orientamenti interpretativi, e la rilevanza delle conseguenze applicative ad essi connessi, sono sintomatiche di un certo grado di incertezza normativa che, con ogni probabilità, inciderà sulla diffusione di prassi applicative tra gli operatori e, soprattutto, sull'insorgere di differenti indirizzi giurisprudenziali.

In secondo luogo, l'eccezionalità delle circostanze, identificate dall'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 come idonee a giustificare il ricorso (anche) alla somministrazione a tempo determinato, decorsi i primi 12 mesi, rende, di fatto, remota la concreta possibilità che uno stesso lavoratore possa essere impiegato legittimamente a termine oltre l'anno.

Al di fuori del caso più "semplice" della sostituzione di lavoratori assenti, le altre due fattispecie, consentendo la prosecuzione del rapporto solo per lo svolgimento di mansioni connesse all'attività

straordinaria dell'utilizzatore ovvero per far fronte a picchi produttivi significativi e non programmabili, si rivelano, infatti, di difficile operatività, esponendo le aziende ad un'elevata probabilità di contenzioso.

Sarebbe stato opportuno che, in sede di conversione, alcune ipotesi fossero state sottratte alla (controversa) applicazione delle causali, in modo da incentivare, sulla falsariga di quanto in passato previsto dal d.lgs. n. 276/2003, le assunzioni di soggetti di più difficile (ri)collocazione.

Pertanto, residua l'esenzione per alcune categorie, ma solo ai fini della clausola di contingentamento del 30% *ex art.* 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015. Sotto questo profilo, si segnala, peraltro, quale elemento di criticità, il mancato inserimento, nell'abito dei casi esentati, dei contratti stagionali e di quelli conclusi per finalità sostitutive di personale assente.

Rimane aperto, inoltre, il problema del coordinamento tra fonte legale e fonte collettiva per la disciplina del rapporto di lavoro temporaneo (cfr. P. TOMASSETTI, parte II).

Con riferimento al contratto di lavoro in somministrazione, in particolare, è controverso se sia possibile prorogare ciascun singolo rapporto fino a sei volte, per una durata complessiva di 36 mesi, come previsto dall'art. 47 Ccnl del 2014 applicato dalle agenzie, ovvero se debba considerarsi prevalente l'attuale assetto legislativo.

Il rischio di una possibile censura di legittimità in sede giudiziale suggerirebbe l'opportunità di un atteggiamento prudenziale, benché non si possa escludere una possibile sovrapposizione, almeno in una prima fase, di orientamenti interpretativi e prassi differenti tra gli operatori, anche a seconda dell'indirizzo sposato dalle aziende utilizzatrici.

Inoltre, la riforma non scongiura il pericolo di elevati *turn-over*, in particolare per i lavoratori meno qualificati ed in possesso di

competenze fungibili, al fine di evitare le incertezze applicative connesse alla descrizione della causale nel contratto e il maggiore costo derivante dal contributo addizionale dello 0,5% in caso di rinnovo.

Un maggiore impulso alla continuità occupazionale dei lavoratori, attraverso la somministrazione, potrebbe derivare dal rilancio dello *staff leasing*.

Tuttavia, è difficile pensare che la maggior parte dei rapporti in somministrazione a termine in essere saranno stabilizzati dalle agenzie, qualora, in particolare, non vi sia una prospettiva commerciale, con l'azienda utilizzatrice, almeno di medio periodo, ovvero risulti difficile il reperimento di ulteriori occasioni lavorative congrue, compatibili con il profilo professionale dei lavoratori interessati.

La reintroduzione del reato di somministrazione fraudolenta

di Pierluigi Rausei*

1. Caratteristiche essenziali del reato

Nel corpo del d.l. 12 luglio 2018, n. 87, recante *Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*, c.d. decreto dignità, nel testo modificato dalla l. 9 agosto 2018, n. 96, di conversione, è stata disposta la reintroduzione del reato contravvenzionale di “somministrazione fraudolenta”. A tre anni di distanza dall’abrogazione¹ dell’art. 28 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che lo disciplinava², infatti, l’art. 2, comma 1-*bis*, del d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, reintroduce nell’ordinamento giuridico, dal 12 agosto 2018, il reato di somministrazione fraudolenta, che viene collocato nel nuovo art. 38-

* *Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell’Autore e non hanno carattere impegnativo per l’Amministrazione alla quale appartiene.*

¹ Circa gli effetti dell’abrogazione, si rinvia all’analisi condotta in A. Asnaghi, P. Rausei, [Il Jobs Act e quel piccolo, pericoloso, “cadeau” ai mercanti di braccia](#), in [Boll. ADAPT, 2015, n. 8](#).

² Per una analisi della fattispecie sia consentito rinviare a P. Rausei, *Somministrazione di lavoro. Appalto e distacco*, Ipsoa, 2009, 391-401.

bis del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, ferme restando le sanzioni di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 276/2003.

Nel sistema sanzionatorio che governa oggi il fenomeno delle esternalizzazioni legalmente autorizzate (somministrazione di lavoro mediante Agenzia per il lavoro), la "somministrazione fraudolenta" torna, dunque, a rivestire il grado massimo di illiceit ³ della condotta illecita di fornitura e utilizzo di manodopera con finalit  elusive, integrando una specifica distinta fattispecie, penalmente rilevante, di *natura contravvenzionale*, a fronte delle sanzioni amministrative che, all'esito della depenalizzazione di cui al d.lgs. 15 gennaio 2016, n. 8, colpiscono la somministrazione abusiva e l'utilizzazione illecita, con la sola eccezione del rilievo penale della condotta che coinvolge lavoratori minori non occupabili.

In effetti, non costituisce pi  ipotesi di reato, per effetto del d.lgs. n. 8/2016, la somministrazione abusiva (art. 18, comma 1, d.lgs. n. 276/2003) per cui a chi esercita attivit  di somministrazione di lavoro in assenza di apposita autorizzazione ovvero fuori dalle ipotesi previste ed espressamente autorizzate, originariamente punito con l'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione, si applica ora la sanzione amministrativa proporzionale progressiva di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione, ma la sanzione da irrogare non pu , in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000, n  superiore a euro 50.000. Alle stesse sanzioni   soggetto chi effettua utilizzazione illecita, vale a dire chi impiega lavoratori facendo ricorso a soggetti non autorizzati o al di fuori

³ Per una ricostruzione del sistema sanzionatorio "in scala" in base alla gravit  delle condotte e degli illeciti, si veda anche F. Basenghi, *La somministrazione irregolare e fraudolenta*, in L. Galantino (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (artt. 1-32)*, Giappichelli, 2004, 316.

dei limiti delle autorizzazioni rilasciate. Rimane penalmente sanzionata, invece, la somministrazione abusiva con sfruttamento di minori la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e dell'ammenda fino a euro 300. Alle stesse sanzioni è soggetto chi effettua utilizzazione illecita, vale a dire chi impiega lavoratori facendo ricorso a soggetti non autorizzati o al di fuori dei limiti delle autorizzazioni rilasciate⁴.

Con il ripristino del reato di somministrazione fraudolenta – che appare idoneo ad integrare il momento iniziale di un complessivo ripensamento del regime sanzionatorio in materia di lavoro, con la valutazione costituzionalmente orientata del bene meritevole di tutela giuridica di rilevanza penale – il legislatore stabilisce, in effetti, una specifica normativa di tutela e di sanzione con riferimento alle condotte di somministrazione *contra legem* a completamento del più generale quadro sanzionatorio delineato nell'art. 18 del d.lgs. n. 276/2003.

In buona sostanza, dal punto di vista definitorio della fattispecie illecita, si tratta di una contravvenzione unitaria che vede nel somministratore e nell'utilizzatore due soggetti attivi dell'unica fattispecie di reato.

La somministrazione fraudolenta rappresenta, dunque, quanto all'analisi del profilo soggettivo attoreo, un vero e proprio *reato plurisoggettivo proprio*, in cui le due parti del contratto commerciale di somministrazione di lavoro rispondono penalmente di una specifica condotta elusiva, volutamente posta al di fuori degli schemi tipici di liceità.

D'altra parte, si tenga presente che la somministrazione fraudolenta si connota quale *reato di pericolo*: in effetti, l'illecito penale potrà considerarsi realizzato ogniqualvolta la finalità elusiva

⁴ In argomento sia consentito rinviare a P. Rausei, *Illeciti e sanzioni. Il diritto sanzionatorio del lavoro*, Ipsoa, 2016, 911-925.

dell'azione risulter  provata, a prescindere da qualsiasi indagine circa gli eventuali esiti concreti dell'elusione agita e voluta, che potranno anche mancare.

1.1. Autori del reato

Con riferimento all'autore del reato, peraltro, accanto al soggetto utilizzatore, si pone la figura del somministratore che pu  essere individuato sia nel soggetto che esercita la somministrazione di lavoro senza essere preventivamente autorizzato dal Ministero del lavoro, nelle forme previste e senza la necessaria iscrizione alla relativa sezione dell'Albo nazionale delle agenzie per il lavoro, sia nell'agenzia di somministrazione perfettamente regolare, autorizzata e iscritta all'Albo⁵.

⁵ Parla invece di applicazione «meno probabile» della sanzione aggiuntiva F. Scarpelli, *Commento all'articolo 30*, in E. Gragnoli, A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, 2004, 433-434, sulla scorta di una scriminante della finalit  elusiva nel rispetto della disciplina dettata dal d.lgs. n. 276/2003. Perplexit  e dubbi muove anche M. Pedrazzoli, *Commento agli articoli 18-19*, in M. Pedrazzoli (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, 237, con riferimento alla salvezza delle sanzioni dell'art. 18 che lascerebbe intendere la repressione della frode limitata a quella proveniente da agenzie non autorizzate. Infine, per C. Perini, *La somministrazione fraudolenta, commento all'articolo 28*, in M.T. Carinci, C. Cester (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda*, in F. Carinci (coordinato da), *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, 2004, vol. II, 172 ss., il somministratore deve essere identificato esclusivamente in un soggetto autorizzato ai sensi degli artt. 4 e ss. del d.lgs. n. 276/2003. Cfr. anche S. Vergari, *L'apparato sanzionatorio nella riforma del mercato del lavoro*, in M. Magnani, P.A. Varesi (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, 2005, 239-241.

In effetti, una lettura ampia della norma, nel senso ora esemplificato, che consente di tracciare un profilo soggettivo del somministratore particolarmente largo (dall'abusivo al regolarmente autorizzato), sembra trovare una conferma testuale nel riferimento letterale fatto dal legislatore al "somministratore", senza alcuna specificazione, quindi anche all'agenzia effettivamente autorizzata, rispetto alla quale, quindi, il nuovo art. 38-*bis* del d.lgs. n. 81/2015 pare acquisire una sfera di applicabilità efficace ed efficiente, senza aprioristiche esclusioni.

L'evidenza dell'importanza di tale lettura della norma si comprende, peraltro, soltanto riflettendo sull'estensione reale delle finalità elusive, che integrano il reato *de quo*, a tutte le tutele inderogabili (di legge o di contratto) relative ai lavoratori che si trovano ad essere "somministrati" dal proprio datore di lavoro presso altro datore di lavoro dal quale finiscono, di fatto, per essere eterodiretti e etero-organizzati, con trattamenti retributivi e previdenziali (contributivi e assicurativi) senza dubbio meno garantistici rispetto a quelli che sarebbero dovuti.

La frode della somministrazione regolare o abusiva che il legislatore intende punire, infatti, seppure legata alla tutela del lavoratore somministrato⁶, si estende a tutti i profili di protezione che le disposizioni legali e contrattuali gli riconoscono: retributivo, assicurativo, previdenziale e normativo.

1.2. Elemento soggettivo

Quanto poi all'elemento della colpevolezza, vale a dire della partecipazione psicologica dei due soggetti agenti al reato in argo-

⁶ Per uno specifico approfondimento sul punto si rinvia a F. Scarpelli, *op. cit.*, 433-434.

mento, deve rilevarsi che il grado di rimproverabilit  della condotta qui non   semplicemente quello della colpa, in quanto il legislatore prevede una consapevolezza dolosa psicologicamente orientata da parte dei due responsabili, utilizzatore e somministratore: si tratta dunque di una ipotesi di contravvenzione eccezionalmente dolosa (ai sensi dell'art. 43, comma 2, c.p.).

Il nuovo art. 38-*bis* del d.lgs. n. 81/2015 (introdotto dall'art. 2, comma 1-*bis*, del d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018), in effetti, definisce "somministrazione fraudolenta" la somministrazione di lavoro che «  posta in essere con la specifica finalit  di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore».

Rileva, quindi, una fattispecie penale di dolo specifico⁷, dove non soltanto viene in considerazione l'intenzionalit  del reato, ma la specifica finalit  dello stesso, chiedendo che vi sia un'intesa fra utilizzatore e somministratore o, quanto meno, la effettiva consapevolezza riguardo all'utilizzo illecito della manodopera (c.d. *consilium fraudis*), sebbene possa ipotizzarsi anche un intendimento fraudolento in capo al solo utilizzatore, nei confronti di un uso illecito del contratto di somministrazione che viene specificamente finalizzato alla elusione del sistema normativo di protezione configurato in dettagliate tutele legali o contrattuali⁸.

⁷ Di «reato a dolo specifico a tutti gli effetti» parla anche C. Perini, *op. cit.*, 188-189, pur rilevando l'eccentricit  della "espressione inconsueta" utilizzata dal legislatore per introdurre la fattispecie penalistica («con la specifica finalit  di»).

⁸ Cos  F. Basenghi, *op. cit.*, 316, per il quale «la finalit  elusiva potrebbe essere anche riferibile al solo utilizzatore». Dubita della riconducibilit  del dolo specifico ad entrambi i soggetti del reato di somministrazione fraudolenta anche M. Pedrazzoli, *op. cit.*, 237.

2. Inquadramento concreto della fattispecie

Volendo entrare maggiormente nel dettaglio, con riferimento all'ipotesi in cui la somministrazione fraudolenta sia posta in essere da un soggetto non autorizzato e non iscritto all'Albo delle Agenzie per il lavoro di somministrazione, sembra opportuno riflettere su una circostanza non di poco momento.

Non si comprende, in effetti, come possa giustificarsi una somministrazione di lavoro (a tempo determinato o indeterminato) che si connoti per essere illegale nel senso di “abusiva” (e cioè svolta da soggetto privo della necessaria autorizzazione ministeriale), senza una finalità chiaramente e speditamente elusiva rispetto alle previsioni normative, di natura contrattuale o legale, in materia di lavoro, con riguardo al trattamento retributivo, previdenziale ed assicurativo dei lavoratori abusivamente somministrati ed illecitamente utilizzati.

Anzitutto è agevole argomentare sul fatto che utilizzatore e somministratore, per il solo fatto di aver posto in essere il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro al di fuori delle condizioni di liceità espressamente e tassativamente sancite dal d.lgs. n. 276/2003 e dal d.lgs. n. 81/2015, mostrano l'intento di voler “bypassare” gli obblighi normativi generali in materia di assunzione e di collocamento della manodopera, oltreché di trattamento retributivo e previdenziale dei lavoratori occupati.

Allora, bisogna inquadrare meglio l'ambito di operatività della somministrazione fraudolenta che potrà trovare presupposto sostanziale in ogni e qualsivoglia ipotesi di somministrazione di manodopera illecita, abusiva o irregolare (anche nelle forme dell'appalto o del distacco illeciti), ma che di fatto opererà concretamente soltanto nei casi in cui la magistratura inquirente e gli ufficiali di polizia giudiziaria incaricati delle indagini riescano a raccogliere elementi atti a dimostrare o a porre in rilievo la parte-

cipazione dolosa specifica della fraudolenza del comportamento tenuto, comunque penalmente rilevante⁹.

Tuttavia, vale la pena segnalare, sotto un piano squisitamente pratico, che nell'esercizio delle funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria il personale ispettivo ministeriale non è chiamato ad indagare nei suoi diversi aspetti l'elemento psicologico del reato e, quindi, ad evidenziare in tutti i suoi profili la fraudolenza della condotta, ma piuttosto è tenuto a raccogliere e a documentare tutti quegli elementi di prova delle circostanze di fatto investigate, che consentiranno, nell'eventuale prosieguo del processo penale, l'indagine giudiziaria in merito al grado di partecipazione psicologica e di colpevolezza dei soggetti agenti (utilizzatore e somministratore).

Ne consegue che la verbalizzazione e la intimazione nelle forme della prescrizione obbligatoria (di cui all'art. 15 del d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124) dovrà essere supportata, anche in caso di contestazione del reato di somministrazione fraudolenta, dal rilievo oggettivo degli elementi accertati e documentati che consente di ricondurre la fattispecie oggetto di indagine ispettiva all'ipotesi di reato significata.

D'altra parte, come si accennava, le ipotesi in cui il nuovo art. 38-*bis* del d.lgs. n. 81/2015 (introdotto dall'art. 2, comma 1-*bis*, del d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018) sembra avere più peso, sono quelle nelle quali il soggetto attivo del reato è un'agenzia di somministrazione perfettamente regolare.

Si ha somministrazione fraudolenta, allora, anche in presenza di una somministrazione in sé e per sé perfettamente lecita e regola-

⁹ In questo senso, precisamente, insistendo sulla necessità della prova del dolo specifico F. Scarpelli, *op. cit.*, 435. Mentre a questo proposito M. Pedrazzoli, *op. cit.*, 237, sostiene che il riferimento letterale alla «specifica finalità elusiva», se preso seriamente, conduce a porre «una pietra tombale sulla possibilità di sanzionare la somministrazione fraudolenta».

re, perché attuata con soggetto legalmente autorizzato e iscritto all'Albo delle agenzie per il lavoro¹⁰, ma eseguita e realizzata in elusione di legge o di norme contrattuali collettive, come, a mero titolo di esempio, nei casi in cui:

- un datore di lavoro, rivolgendosi alla Agenzia per il lavoro autorizzata alla somministrazione, utilizza, senza soluzione di continuità, quali lavoratori somministrati a termine, i medesimi soggetti già assunti direttamente a tempo determinato nei periodi di obbligatoria interruzione fra un contratto di lavoro subordinato a termine e il successivo;
- un datore di lavoro, rivolgendosi alla Agenzia per il lavoro autorizzata alla somministrazione, utilizza, senza soluzione di continuità, quali lavoratori somministrati a termine, i medesimi soggetti già assunti direttamente a tempo determinato per 12 mesi, eludendo l'obbligo di individuare la causale giustificativa che incombeva nel rinnovo o nella proroga del rapporto di lavoro a termine;
- un datore di lavoro, rivolgendosi alla Agenzia per il lavoro autorizzata alla somministrazione, utilizza, senza soluzione di continuità, quali lavoratori somministrati a termine, i medesimi soggetti già assunti direttamente a tempo determinato per 24 mesi, eludendo l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato o di ulteriore contratto a termine di 12 mesi attivando l'apposita procedura presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, che incombeva nel rinnovo o nella proroga del rapporto di lavoro a termine;
- un datore di lavoro utilizza, senza soluzione di continuità, quale lavoratore somministrato a termine, lo stesso soggetto

¹⁰ Circa la natura, la struttura e le funzioni dell'albo ministeriale sia consentito rinviare a P. Rauseri, *Agenzie per il lavoro: requisiti, procedure e sanzioni*, in *DPL*, 2004, 33, inserto.

già assunto direttamente in azienda e poi licenziato per essere assunto dalla Agenzia per il lavoro autorizzata alla somministrazione e inviato in missione presso l'ex datore di lavoro, quale utilizzatore, in seguito a somministrazione di lavoro, eludendo le norme contrattuali collettive in materia di anzianità lavorativa;

- un datore di lavoro, rivolgendosi ad una nuova Agenzia per il lavoro autorizzata alla somministrazione, utilizza, senza soluzione di continuità, quali lavoratori somministrati a termine, i medesimi soggetti già assunti da altra Agenzia per il lavoro e utilizzati in azienda fino alla durata massima prevista per il singolo contratto di somministrazione di lavoro a termine;
- un lavoratore svantaggiato assunto direttamente in azienda viene licenziato per essere poi assunto dalla Agenzia per il lavoro autorizzata alla somministrazione e inviato in missione presso l'ex datore di lavoro, quale utilizzatore, in seguito a somministrazione di lavoro, con trattamento retributivo inferiore, ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, comma 1, lett. *b*, del d.lgs. n. 276/2003;
- una somministrazione a tempo indeterminato viene più volte riproposta presso lo stesso utilizzatore da una o più agenzie di somministrazione, con l'effetto di dare vita a singoli periodi di somministrazione, di fatto a tempo determinato, in ipotesi in cui la ditta utilizzatrice applica un contratto collettivo di lavoro che stabilisce un limite quantitativo alla somministrazione a tempo determinato di fatto superato con l'artificio fraudolento.

3. Quantificazione della pena

Quanto al profilo sanzionatorio, con una tecnica legislativa non del tutto tipica della legislazione penale, viene, in realtà, confermato l'intero apparato sanzionatorio contenuto nell'art. 18 del d.lgs. n. 276/2003, senza alcuna distinzione fra quello di natura penale (ormai, come detto, residuale alle sole ipotesi di impiego dei minori non occupabili) e quello di tipo amministrativo, a questo viene poi aggiunta la sanzione pecuniaria dell'ammenda pari a 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto dall'operazione fraudolenta e per ogni giorno di utilizzazione del lavoratore fraudolentemente somministrato¹¹.

Si tratta, pertanto, quanto alla natura della sanzione penale di una pena proporzionale impropria, ovvero di una pena a proporzionalità progressiva, tecnica sanzionatoria di vasto utilizzo nel diritto penale del lavoro italiano¹², dove rilevano due elementi distinti: la base sanzionatoria stabilita in misura fissa predeterminata dal legislatore e il coefficiente moltiplicatore che varia secondo le concrete circostanze di fatto verificatesi nella fattispecie sottoposta ad accertamento.

Si tenga presente che, sotto un profilo strutturale della fattispecie di reato considerata, la presenza di una pluralità di soggetti passi-

¹¹ In senso contrario rispetto alla cumulabilità delle due fattispecie illecite, sia pure con riferimento alla originaria natura penale di entrambe (oggi residuale al solo impiego dei minori per la somministrazione abusiva): P. Chieco, *Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*, cit., 141; P. Tullini, *Commento all'art. 5*, in M. Pedrazzoli (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., 105.

¹² Cfr. M. Romano, *Commentario sistematico del codice penale*, Giuffrè, 1995, 226; T. Padovani, *Diritto penale del lavoro. Profili generali*, Giuffrè, 1990, 217 ss.; M. Mantovani, *Commento agli articoli 18 e 19*, in E. Gragnoli, A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, cit., 256-257.

vi e il riferimento al singolo rapporto di lavoro sono puri dati di individuazione della concreta fattispecie illecita che, peraltro, nasce da un'identica e unitaria fonte negoziale illecita, così come unica è la sanzione criminale, commisurata, solo quanto a gravità, al numero di unità di personale sfruttato e al tempo di impiego¹³. Quanto al criterio che occorre adottare ai fini del calcolo corretto della pena applicabile, la quantificazione dell'ammenda deriva da una doppia moltiplicazione, dapprima moltiplicando la base monetaria per un coefficiente e in seguito moltiplicando il prodotto derivante da tale operazione per l'altro coefficiente¹⁴: si pensi ad una somministrazione fraudolenta che coinvolge cinque lavoratori per cinque giornate, in cui l'ammenda applicabile di 500 euro è data da una doppia moltiplicazione, 20 per 5 (numero di lavoratori) moltiplicato per 5 (numero di giornate di occupazione)¹⁵.

¹³ Cfr., sia pure con riferimento alla analoga struttura della pena di cui all'art. 2 della l. n. 1369/1960: T. Padovani, *Reati contro l'attività lavorativa*, in *Enc. Dir.*, vol. XXXVIII, 1987, 1221 s.; L. Grilli, *Diritto penale del lavoro*, Giuffrè, 1985, 243; C. Smuraglia, *Diritto penale del lavoro*, Cedam, 1980, 110.

¹⁴ Così anche M. Mantovani, *Commento agli articoli 18 e 19*, cit., 259-260; M. Pedrazzoli, *Commento agli articoli 18-19*, cit., 234.

¹⁵ Sul punto, sia pure con riferimento alla previgente fattispecie penale per la somministrazione abusiva, è espressamente intervenuto il Ministero del lavoro con nota 21 febbraio 2008, n. 2852, sancendo che trattasi di pena a proporzionalità progressiva nel cui computo rilevano un coefficiente fisso determinato dal legislatore ed uno variabile dato dal numero del personale utilizzato e dal numero dei giorni durante i quali lo stesso è impiegato e che, pertanto, la quantificazione della pena è data dal prodotto della base monetaria per la variabile lavoratori il cui risultato va nuovamente moltiplicato per l'altra variabile "numero giorni".

3.1. Modalità di estinzione agevolata

Per quanto attiene alle modalità di estinzione agevolata del reato, la contravvenzione di cui all'art. 38-*bis* del d.lgs. n. 81/2015 è, di fatto, obblazionabile (art. 162 c.p.).

Parimenti, anche il reato di somministrazione fraudolenta verrà ad essere assoggettato al nuovo potere di prescrizione degli ispettori del lavoro che opera in tutte le ipotesi di contravvenzione, per cui la pena dell'ammenda verrà ulteriormente ridotta a seguito di prescrizione obbligatoria (art. 15 del d.lgs. n. 124/2004) e il procedimento penale potrebbe neppure avviarsi concretamente.

D'altro canto, si segnala a questo proposito la concreta possibilità per il personale ispettivo degli Ispettorati territoriali del lavoro di procedere ad impartire una prescrizione con la quale l'utilizzatore fraudolento non è chiamato solo a cessare il comportamento illecito, e quindi di interrompere l'utilizzazione illecita dei lavoratori somministrati come in genere è chiamato a fare in costanza di utilizzazione illecita da somministrazione abusiva. Tale "prescrizione minima" consistente nella cessazione del comportamento illecito sarà rivolta, in questo caso, al somministratore fraudolento che dovrà, appunto, ottemperare all'ordine di immediata interruzione della fornitura illegale perché fraudolenta dei lavoratori interessati.

In caso di somministrazione fraudolenta, piuttosto, gli ispettori dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nelle loro vesti di ufficiali di polizia giudiziaria, dovranno (e potranno) provvedere, mediante prescrizione obbligatoria, ad ordinare al datore di lavoro utilizzatore fraudolento l'immediata regolarizzazione dei lavoratori fraudolentemente occupati, assumendoli a tutti gli effetti di legge alle proprie dipendenze, dal punto di vista documentale, assicurativo e contributivo.

Fondamento normativo per tale atteggiamento degli ispettori del lavoro è da individuarsi nella valutazione giuridica del contratto di somministrazione nel caso di specie, giacché l'accordo negoziale fra somministratore e utilizzatore che abbiano operato in frode alla legge è, per i principi generali dell'ordinamento, radicalmente nullo per illiceità della *causa negotii* (artt. 1344 e 1418, comma 2, c.c.), con la naturale estensione della previsione contenuta nell'art. 38, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, secondo cui, quando il contratto di somministrazione è nullo (nella norma citata perché privo di forma scritta, qui perché in frode alla legge), «i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore»¹⁶.

Sotto altro profilo, legato alle finalità della pena, più sociologico che giuridico, per quanto possa apparire odiosa una significativa riduzione dell'importo della sanzione penale a seguito di ottemperanza alla prescrizione obbligatoria da parte del contravventore utilizzatore fraudolento, vale la pena evidenziare l'effetto sostanziale del provvedimento di polizia giudiziaria di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 124/2004, che in questo caso trasforma la pena in sanzione amministrativa ed estingue il reato soltanto perché, ed in quanto, il soggetto riconosciuto autore e responsabile della violazione penalmente sanzionata si sia riconosciuto colpevole procedendo, nel termine assegnato dagli Ispettori del Lavoro, a regola-

¹⁶ Nel senso manifestato nel testo, sia pure con riferimento ai soli profili di tutela civilistica, si esprimono: C. Bizzarro, G. Bocchieri, *Il nuovo regime sanzionatorio in materia di somministrazione, appalti, distacco*, in *La Riforma Biagi. Il decreto correttivo*, cit., VIII; P. Ichino, *op. cit.*, 317-321. *Contra* invece P. Chieco, *op. cit.*, 144, secondo il quale «è da ritenere che all'effetto sanzionatorio della nullità di diritto comune seguano quegli altri previsti dall'articolo 27 del Decreto per la somministrazione irregolare». Si vedano sul punto le argomentazioni di M. Mondelli, *L'elemento soggettivo nella somministrazione fraudolenta*, in *DPL*, 2005, n. 48, 2632.

rizzare, riconducendola a norma sotto un profilo lavoristico, la situazione illecitamente posta in essere.

Articolo 2-*bis*

Un tentativo di rilancio per il contratto di prestazioni occasionali

di Pierluigi Rauseri*

1. Lavoro occasionale e saltuario

L'intervento normativo dell'art. 2-*bis* del d.l. n. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 96/2018 incide anche sulla disciplina del contratto di prestazione occasionale per il lavoro occasionale e saltuario nelle microimprese¹, interpolando alcune norme contenute nell'art. 54-*bis* del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 (c.d. decreto fiscale, contenente *Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative in favore degli Enti territoriali, interventi nelle aree colpite dai recenti terremoti e misure per lo sviluppo*), convertito, con modificazioni, nella l. 21 giugno 2017, n. 96².

* *Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.*

¹ Per quanto attiene alle prestazioni accessorie per le persone fisiche non nell'esercizio di attività professionale o d'impresa e per le società sportive di cui alla l. 23 marzo 1981, n. 91 (per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007) è istituito il Libretto famiglia (art. 54-*bis*, comma 6, d.l. n. 50/2017) non riformato dal d.l. n. 87/2018.

² Sul testo normativo novellato dal d.l. n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018, si vedano le prime note di V. F. Giglio, *Le prestazioni di lavoro occasionale dopo la legge di conversione del decreto dignità*, in *GLav*, 2018, 35, 14-20.

L'odierno intervento legislativo, quindi, opera sul quadro regolatorio in materia di contratto di prestazione occasionale e di Libretto famiglia già illustrato dall'Inps con la circ. n. 107 del 5 luglio 2017, seguita da ulteriori istruzioni operative rese con i mess. n. 2887 del 12 luglio 2017 e n. 3177 del 31 luglio 2017, e dall'Ispettorato nazionale del lavoro (per i profili sanzionatori) con circ. n. 5 del 9 agosto 2017 e con nota n. 7427 del 21 agosto 2017.

In particolare si registra una apertura verso un utilizzo più semplificato e di maggiore quantità del contratto di prestazioni occasionali con allentamento dei vincoli per l'impresa agricola, l'azienda alberghiera, la struttura ricettiva che opera nel settore del turismo e l'ente locale³ per i quali la comunicazione preventi-

Sulla disciplina del contratto di prestazioni occasionali cfr. le analisi di: V. Pinto, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2017, n. 343, ora in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, 169-193; V. F. Giglio, *Il nuovo lavoro occasionale. Disciplina, profili critici e soluzioni operative*, in *GLav*, 2018, n. 11, *Il Punto*; M. Menegotto, M. Tiraboschi, *La nuova regolazione del lavoro occasionale*, in *GLav*, 2017, n. 28, 12-15; A. Vallebona, *Il lavoro occasionale*, in *MGL*, 2017, n. 7, 452; P. Monda, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, in *MGL*, 2017, 759 ss.; L. Valente, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, in *MGL*, 2017, n. 11, 751 ss.; M. Pagano, *Contratto di prestazione occasionale, confronto con il voucher e profili ispettivi*, in *GLav*, 2017, n. 28, 16-27.

³ Si rammenta che le pubbliche amministrazioni possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli previsti in materia di contenimento delle spese di personale, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali (progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o fruizione di ammortizzatori sociali; svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato; organiz-

va non deve riguardare data e ora di inizio e di termine della prestazione, ma il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni. Inoltre le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, possono ricorrere alle prestazioni occasionali rese da soggetti a maggior tutela, se hanno alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori.

Vi sono poi interventi anche sul ruolo degli intermediari della l. n. 12/1979, sulle modalità di pagamento, sulla autocertificazione informatica per i prestatori occasionali e, infine, un alleggerimento sulle sanzioni per l'imprenditore agricolo.

L'art. 54-*bis*, comma 1, del d.l. n. 50/2017 definisce le prestazioni di lavoro occasionali come le attività lavorative che, nel corso di un anno civile, danno luogo a compensi di importo non superiore a:

- a) 5.000 euro per ogni lavoratore con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- b) 5.000 euro per ogni utilizzatore con riferimento alla totalità dei lavoratori;
- c) 2.500 euro per le prestazioni rese da ogni lavoratore in favore dello stesso utilizzatore.

Come chiarito dalla circ. Inps n. 107/2017 gli importi sopra evidenziati fanno riferimento ai compensi effettivamente percepiti dal prestatore, pertanto devono essere considerati al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Con riferimento al singolo utilizzatore sono computati al 75% i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese da: pensionati di vecchiaia o invalidità; giovani con meno di 25 anni di età, iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi

zazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli, art. 54-*bis*, comma 7, d.l. n. 50/2017).

ordine e grado o a un ciclo di studi universitario; persone disoccupate (art. 19, d.lgs. n. 150/2015); percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione o di altre prestazioni di sostegno del reddito (art. 54-*bis*, comma 8, d.l. n. 50/2017). Il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018 richiede a questo proposito che i prestatori di lavoro appartenenti alle categorie indicate, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica, autocertifichino la relativa condizione. Come sottolineato dalla circ. Inps n. 107/2017 i limiti di compenso per i prestatori occasionali vanno sempre considerati nel loro valore nominale.

Inoltre le prestazioni occasionali incontrano anche un limite di durata pari a 280 ore nell'arco dell'anno civile previsto dall'art. 54-*bis*, comma 20, del d.l. n. 50/2017 (nelle imprese del settore agricolo il limite di durata – come ricorda la circ. Inps n. 107/2017 – è dato dal rapporto tra il limite di importo dei compensi di euro 2.500 per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, e la retribuzione individuata in base alla retribuzione oraria delle prestazioni di lavoro subordinato prevista dal Ccnl leader).

Il quadro regolatorio prevede che il lavoratore abbia diritto a:

- *tutele previdenziali*: all'assicurazione contro l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della l. n. 335/1995, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al d.P.R. n. 1124/1965 (art. 54-*bis*, comma 2, d.l. n. 50/2017)⁴;

⁴ In argomento la circ. Inps n. 107/2017 sottolinea che «Gli oneri relativi all'assicurazione per l'invalidità vecchiaia e superstiti (IVS) e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono interamente a carico dell'utilizzatore e sono stabiliti nelle misure di seguito indicate, con riguardo al Libretto Famiglia e al Contratto di prestazione occasionale».

- *tutele dei tempi di lavoro e di riposo*: al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo le previsioni degli artt. 7, 8 e 9 del d.lgs. n. 66/2003 (art. 54-*bis*, comma 3, primo periodo, d.l. n. 50/2017);
- *tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*: con applicazione dell'art. 3, comma 8, del d.lgs. n. 81/2008 (art. 54-*bis*, comma 3, ultimo periodo, d.l. n. 50/2017).

Non possono essere chiamati a svolgere prestazioni di lavoro occasionali lavoratori con i quali l'utilizzatore ha in corso o ha cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (art. 54-*bis*, comma 5, d.l. n. 50/2017).

Al fine di accedere alle prestazioni di lavoro occasionali, lavoratori e utilizzatori devono preventivamente registrarsi ed effettuare i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla l. n. 12/1979, in un'apposita piattaforma informatica, curata e gestita dall'Inps (individuata nella circ. Inps n. 107/2017, fruibile attraverso l'accesso al sito internet dell'Istituto – www.inps.it)⁵, che

⁵ L'Inps nella circ. Inps n. 107/2017 precisa che gli adempimenti di registrazione, da parte degli utilizzatori e dei lavoratori occasionale, come pure quelli relativi alla comunicazione dei dati riguardanti la prestazione lavorativa possono essere effettuati: direttamente dall'utilizzatore e dal lavoratore, mediante l'accesso alla piattaforma telematica con l'utilizzo delle credenziali personali (PIN Inps, credenziali SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS – Carta Nazionale dei Servizi); avvalendosi dei servizi di contact center Inps, che, per conto dell'utilizzatore e del lavoratore, eseguiranno le attività di registrazione e gli adempimenti di comunicazione della prestazione lavorativa; d'altra parte anche in questo caso, preliminarmente l'utente deve essere in possesso delle credenziali personali (PIN Inps, credenziali SPID – Sistema pubblico di identità digitale, CNS – Carta nazionale dei servizi). Come segnalato dalla circ. Inps n. 107/2017 in fase di registrazione gli utilizzatori devono anzitutto scegliere se accedere al Libretto famiglia o al contratto per prestazioni occasionali e, in tale ultimo caso, op-

supporta le operazioni di erogazione e accreditamento dei compensi, nonché di valorizzazione della posizione contributiva dei lavoratori mediante un sistema di pagamenti elettronici; i pagamenti possono essere effettuati anche mediante il modello di versamento F24 (art. 54-*bis*, comma 9, d.l. n. 50/2017)⁶.

1.1. Compensi, contributi previdenziali e premi assicurativi

L'Inps supporta le operazioni di erogazione e accreditamento dei compensi, nonché di valorizzazione della posizione contributiva dei lavoratori mediante un sistema di pagamenti elettronici⁷.

I compensi percepiti dal lavoratore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sullo *status* di disoccupato e sono computa-

zionare la ricorrenza specifica selezionando la tipologia di soggetto di appartenenza (pubblica amministrazione, impresa agricola, altro tipo di utilizzatore). A seguire la piattaforma richiede di inserire le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei relativi adempimenti contributivi.

⁶ Inoltre, le operazioni di registrazione e di esecuzione degli adempimenti informativi possono essere svolte dagli intermediari di cui alla l. 11 gennaio 1979, n. 12, per la generalità delle attività; dagli istituti di patronato di cui alla l. 30 marzo 2001, n. 152, per i soli servizi di registrazione del lavoratore e per gli adempimenti relativi all'utilizzo del Libretto famiglia (art. 54-*bis*, comma 9, d.l. n. 50/2017).

⁷ I pagamenti sono effettuati dagli utilizzatori mediante il modello di versamento F24 – Elementi identificativi (ELIDE), con l'indicazione dei dati identificativi dell'utilizzatore e di distinte causali di pagamento: l'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n. 81/E del 3 luglio 2017, ha istituito le specifiche causali contributo LIFA per il Libretto famiglia e CLOC per il contratto di prestazione occasionale. Le somme versate dall'utilizzatore vengono utilizzate dall'Inps per remunerare le prestazioni occasionali e per assolvere agli obblighi contributivi, di norma, entro 7 giorni dall'operazione di versamento (circ. Inps n. 107/2017).

bili per la determinazione del reddito utile al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno (art. 54-*bis*, comma 4, d.l. n. 50/2017). Il pagamento del compenso al lavoratore⁸ per le prestazioni occasionali rese nel corso del mese (sia nell'ambito del Libretto famiglia che del contratto di prestazione occasionale), avviene a cura dell'Inps provvede, nel limite delle somme previamente acquisite dagli utilizzatori, il giorno 15 del mese successivo, mediante accredito delle spettanze su conto corrente bancario indicato nell'anagrafica del lavoratore⁹ o, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, attraverso bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici postali (art. 54-*bis*, comma 19, primo periodo, d.l. n. 50/2017)¹⁰.

⁸ Nella piattaforma informatica, il lavoratore ha la possibilità di acquisire il prospetto paga mensile, con evidenza dei dati identificativi degli utilizzatori presso i quali ha reso le prestazioni occasionali, della misura dei compensi, della contribuzione previdenziale e assicurativa versata, nonché di ogni altra informazione utile per l'attestazione delle prestazioni svolte (circ. Inps n. 107/2017).

⁹ La circ. Inps n. 107/2017 precisa che i lavoratori hanno l'onere di indicare anche l'Iban del conto corrente bancario o postale, libretto postale ovvero della carta di credito, sul quale l'Inps può provvedere ad erogare il compenso pattuito, ponendo la massima attenzione nella registrazione dei dati, giacché l'Istituto previdenziale non ha elementi di verifica sugli inserimenti, in quanto il lavoratore è esonerato dall'attestazione per ridurre il rischio di frodi (non trattandosi di prestazione previdenziale); ne consegue che «in caso di errata compilazione dei dati relativi all'Iban, l'INPS è esente da ogni forma di responsabilità in caso di erogazione del compenso a beneficiari diversi dal prestatore».

¹⁰ Così sul punto la circ. Inps n. 107/2017: «In particolare, l'Istituto provvede a conteggiare tutti i compensi relativi a prestazioni di lavoro occasionale (LF e CPO) rese nell'ambito del mese e ad erogarli, nel loro importo totale, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, attraverso accredito delle somme sul conto corrente bancario fornito dal prestatore all'atto della registrazione o a seguito di successive

Il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, ha previsto che, a richiesta del prestatore occasionale (da esprimersi all'atto della registrazione nella piattaforma Inps), il pagamento del compenso al prestatore possa essere effettuato, decorsi 15 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 (art. 54-*bis*, comma 19, secondo periodo, d.l. n. 50/2017).

L'Inps provvede all'accreditamento dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del lavoratore e a trasferire all'Inail, al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni 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 di riferimento (art. 54-*bis*, comma 19, ultimo periodo, d.l. n. 50/2017).

2. Contratto di prestazione occasionale

Nei commi 13-18 dell'art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017 si rinviene la disciplina del contratto di prestazione occasionale definito come il contratto mediante il quale un utilizzatore¹¹ imprenditore, pro-

variazioni dei dati anagrafici ovvero, in mancanza dell'indicazione dei dati bancari, attraverso bonifico bancario domiciliato che può essere riscosso presso uno degli uffici territoriali della rete di Poste Italiane S.p.A.».

¹¹ La circ. Inps n. 107/2017 puntualmente annota: «Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale (Cpo), nel rispetto dei limiti economi-

fessionista o pubblica amministrazione¹² acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro «occasionalì o saltuarie» di ridotta entità, nei limiti di importo previsti, alle condizioni e con le modalità stabilite dalla norma.

Il riferimento esplicito al “contratto”, invero, trasporta sul piano classificatorio questa tipologia di prestazione lavorativa occasionale dall’ambito dei lavori senza contratto a quello dei contratti di lavoro, peraltro con una particolare limitazione definitoria riguardante il duplice requisito sostanziale della occasionalità e della saltuarietà della prestazione lavorativa, foriera di un prevedibile contenzioso in termini di qualificazione del rapporto di lavoro.

Il contratto di prestazione occasionale (art. 54-*bis*, comma 14, d.l. n. 50/2017) è vietato per:

ci [...] e degli ulteriori vincoli [...], professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche [...], con specifiche regolamentazioni valide per la pubblica amministrazione e per le imprese del settore agricolo».

¹² Nella circ. Inps n. 107/2017 a proposito dell’impiego del contratto di prestazione occasionale da parte della pubblica amministrazione si evidenzia: «Le Pubbliche amministrazioni [...] possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20, dell’art. 54-*bis*, del d.lgs. n. 50/2017, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali: a) nell’ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali; b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato; d) per l’organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli. Alle Pubbliche amministrazioni non si applica il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale previsto per i datori di lavoro con più di cinque dipendenti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

- a) gli utilizzatori con più di 5 dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato¹³; il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, sul punto ha previsto una eccezione per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive che operano nel settore del turismo che hanno alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori, con riferimento alle attività lavorative rese dalle seguenti categorie di soggetti: titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; giovani con meno di 25 anni di età, se iscritti a un ciclo di studi scolastico o universitario; persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150; percettori di prestazioni integrative

¹³ «Il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale [...]. Ai fini del predetto calcolo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, si applicano le regole dettate per la valorizzazione dell'elemento "ForzaAziendale" nella dichiarazione contributiva UniEmens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato, nel cui novero rientrano anche gli apprendisti a tempo indeterminato. In particolare, ai fini del computo di cui si tratta, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). I lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del d.lgs n. 81/2015. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato d.lgs n. 81/2015. Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento» (circ. Inps n. 107/2017). Con riguardo agli assunti con contratto di apprendistato, tuttavia, con il mess. n. 2887 del 12 luglio 2017 l'Inps ha specificato che gli apprendisti non devono essere conteggiati nella misura della forza aziendale a tempo indeterminato.

- del salario, di reddito di inclusione o di altre prestazioni di sostegno del reddito (art. 54-*bis*, comma 8, d.l. n. 50/2017);
- b) le imprese del settore agricolo, ad eccezione delle attività lavorative rese da: pensionati di vecchiaia o invalidità, giovani con meno di 25 anni di età, iscritti a un ciclo di studi scolastico o universitario, disoccupati, percettori di prestazioni di sostegno del reddito; a condizione che non siano stati iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli; il nuovo comma 8-bis dell'art. 54-*bis* (introdotto dal d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018), prevede che il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli, vale a dire negli elenchi anagrafici comunali degli operai a tempo determinato (OTD) di più recente pubblicazione (circ. Inps n. 107/2017);
- c) le imprese del settore edile e dei settori affini, esercenti attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, del settore miniere, cave e torbiere¹⁴;
- d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Per attivare il contratto di prestazione occasionale, l'utilizzatore deve versare all'Inps, in modalità telematica – dopo il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, anche tramite un intermediario di cui alla l. 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore – le somme utilizzabili per compensare le prestazioni (art. 54-*bis*, comma 15, d.l. n. 50/2017).

Con riguardo al compenso del lavoratore occupato con contratto di prestazione occasionale, la norma prevede una misura minima

¹⁴ Si fa riferimento ai CCS 1.13.01, 1.13.02, 1.13.03, 1.13.04, 1.13.05, 4.13.01, 4.13.02, 4.13.03, 4.13.04, 4.13.05, 1.02.xx, 1.11.xx, 4.02.xx, 4.11.xx (circ. Inps n. 107/2017).

oraria pari a 9 euro¹⁵ (tranne che per il settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di lavoro subordinato individuata dal Ccnl leader)¹⁶; rimangono a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla gestione separata Inps, nella misura del 33% del compenso, e il premio dell'assicurazione Inail contro infortuni sul lavoro e malattie professionali, nella misura del 3,5% del compenso (art. 54-bis, comma 16, d.l. n. 50/2017)¹⁷.

¹⁵ Peraltro il legislatore prevede espressamente che l'importo del compenso giornaliero non può essere in nessun caso inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, pari quindi a 36 euro, ciò anche quando la durata della prestazione lavorativa giornaliera effettivamente resa è inferiore a quattro ore. Come la circ. Inps n. 107/2017 evidenzia la misura del compenso delle ore successive alle prime quattro può essere liberamente determinata dalle parti, a condizione che sia rispettata la misura minima di retribuzione oraria di 9 euro.

¹⁶ La circ. Inps n. 107/2017 ricorda che il Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti prevede tre importi orari differenti, a seconda dell'Area di appartenenza del lavoratore, per cui la misura della retribuzione oraria minima risulta rispettivamente pari a: 7,57 euro per l'Area 1; 6,94 euro per l'Area 2; 6,52 euro per l'Area 3.

¹⁷ Ne deriva che con riferimento al compenso minimo orario di 9 euro, la misura degli oneri previdenziale ed assicurativo sono rispettivamente pari a 2,97 euro per Inps e a 0,32 euro per Inail: «Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0%. Ai fini della individuazione del costo complessivo sostenuto dall'utilizzatore, gli importi relativi ai predetti oneri contributivi e di gestione si sommano alla misura del compenso» (circ. Inps n. 107/2017).

2.1. Comunicazione preventiva obbligatoria

Relativamente agli adempimenti che l'utilizzatore deve assolvere per la legittima attivazione del contratto di prestazione occasionale, l'art. 54-*bis*, comma 17, del d.l. n. 50/2017, stabilisce che almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, l'utilizzatore deve trasmettere all'Inps, telematicamente, anche avvalendosi dei servizi di *contact center* disponibili, una dichiarazione contenente:

- dati anagrafici e identificativi del lavoratore;
- settore di impiego del lavoratore, oggetto e luogo di svolgimento della prestazione;
- data e ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, tuttavia se imprenditore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o ente locale, devono essere indicati soltanto la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni (prima della riforma operata dal d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018 occorre data e ora di inizio e di fine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni)¹⁸;
- compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata, il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, ha precisato che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale indicato nella comunicazione (fermo re-

¹⁸ «La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, con l'indicazione giornaliera delle prestazioni» (circ. Inps n. 107/2017).

stando che il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria individuata dal Ccnl leader).

Il lavoratore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso *short message service* (SMS) o posta elettronica.

Se la prestazione lavorativa non ha luogo (per eventi di carattere straordinario come la sopravvenuta indisponibilità del prestatore, cfr. circ. Inps n. 107/2017), l'utilizzatore, entro i 3 giorni successivi alla data prevista di svolgimento della prestazione, deve comunicare all'Inps, telematicamente o avvalendosi dei servizi di *contact center*, la revoca della dichiarazione trasmessa (art. 54-bis, comma 18, primo periodo, d.l. n. 50/2017)¹⁹.

¹⁹ Anche in questo caso il lavoratore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso SMS o posta elettronica, cosicché possa comunicare l'avvenuto svolgimento della prestazione, con il conseguente diritto all'accredito del compenso ed alla valorizzazione della posizione assicurativa, purché la comunicazione avvenga entro la mezzanotte del terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione; il sistema telematico prevede, infatti, la procedura di «conferma, da parte del prestatore o dell'utilizzatore, dell'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa, che potrà essere effettuata al termine della prestazione giornaliera medesima attraverso le funzionalità della procedura telematica INPS. Una volta comunicato l'avvenuto svolgimento della prestazione, la procedura non consente all'utilizzatore la trasmissione di revoca riferita alla stessa prestazione lavorativa. La conferma dell'avvenuto svolgimento sarà disponibile finché la prestazione diventa irrevocabile (entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione). Trascorso tale termine la conferma non è più disponibile» (circ. Inps n. 107/2017). L'Inps e l'Ispettorato nazionale del lavoro effettueranno «controlli automatici sulle revoche delle comunicazioni di prestazioni inserite in procedura, sulla base di indicatori di rischio calcolati in funzione della frequenza di ricorso alla revoca della dichiarazione da parte dell'utilizzatore. A fronte di una prestazione di lavoro che risulti effettivamente svolta, l'avvenuta revoca della dichiarazione preventiva da parte dell'utilizzatore determina l'applicazione delle sanzioni in materia di lavoro nero» (circ. Inps n. 107/2017).

In mancanza della revoca, l'Inps provvede al pagamento dei compensi per le prestazioni comunicate²⁰, nonché all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi (art. 54-*bis*, comma 18, ultimo periodo, d.l. n. 50/2017).

3. Profili sanzionatori

Il sistema sanzionatorio per le violazioni dei limiti, degli obblighi e dei divieti posti in materia di prestazioni di lavoro occasionale è individuato dal comma 20 dell'art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017²¹.

Anzitutto il legislatore introduce una specifica sanzione civile²² che sembra colpire tanto il lavoro occasionale reso con Contratto di prestazione occasionale che quello attuato con Libretto famiglia: il rapporto di lavoro occasionale si trasforma in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato se l'utilizzatore (non pubblico) supera il limite di importo di 2.500 euro per le prestazioni rese da ogni lavoratore in favore dello stesso utilizzatore, ovvero se viene superato il limite di durata della prestazione lavorativa pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile o il corrispondente limite di durata per il settore agri-

²⁰ Se l'arco temporale della prestazione indicato nella comunicazione si colloca a cavallo fra due mesi, il pagamento del compenso viene effettuato dall'Inps il mese successivo alla data finale di svolgimento della prestazione lavorativa (circ. Inps n. 107/2017).

²¹ Sugli aspetti sanzionatori, anche con riferimento alle attività di vigilanza, si veda M. Pagano, *Contratto di prestazione occasionale, confronto con il voucher e profili ispettivi*, cit., 25-27; cfr. anche V.F. Giglio, *Il nuovo lavoro occasionale. Disciplina, profili critici e soluzioni operative*, cit., XII-XIV.

²² Sulla sanzione civile della trasformazione del contratto di prestazione occasionale in rapporto di lavoro subordinato si veda L. Ratti, *Conversione del contratto e rapporti di lavoro: Trasformazione e sanzione nel trattamento delle invalidità dei contratti di lavoro*, Giappichelli, 2018, 66-67.

colo, determinato dal rapporto tra il limite di importo di 2.500 euro e la retribuzione oraria prevista dal Ccnl.

La trasformazione del rapporto opera a far data dal giorno in cui si realizza il superamento dei limiti legali, «con applicazione delle connesse sanzioni civili ed amministrative», come annota la circ. INL n. 5/2017.

Tuttavia, il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, ha sancito un esonero da responsabilità per il datore di lavoro agricolo, qualora la violazione del limite consentito derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica Inps dai prestatori di lavoro occasionale.

Secondo le specificazioni contenute nella circ. INL n. 5/2017 la violazione dei divieti di cui all'art. 54-*bis*, comma 5, del d.l. n. 50/2017 – per aver fatto svolgere prestazioni di lavoro occasionali a lavoratori con i quali l'utilizzatore aveva in corso o aveva cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (divieti che, secondo le precisazioni INL, non trovano applicazione con riferimento ai lavoratori utilizzati in somministrazione di lavoro) – rappresenta un difetto “genetico” della legittima costituzione del rapporto di lavoro occasionale, comportando la conversione fin dall'inizio della prestazione nel rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato in forza delle previsioni del codice civile e dell'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015, con applicazione delle sanzioni civili e amministrative previste per il caso in cui venga accertata la natura subordinata del rapporto di lavoro.

L'art. 54-*bis*, comma 20, del d.l. n. 50/2017 prevede poi due illeciti amministrativi relativi esclusivamente al contratto di prestazione occasionale puniti entrambi con la medesima sanzione pecuniaria.

In effetti, sia la violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva sancito dall'art. 54-*bis*, comma 17, del d.l. n. 50/2017²³, sia l'attivazione del contratto di prestazione occasionale in una delle ipotesi in cui esso è espressamente vietato dall'art. 54-*bis*, comma 14, del d.l. n. 50/2017, si applica la sanzione pecuniaria amministrativa da euro 500 a euro 2.500, per ogni prestazione lavorativa giornaliera in cui risulta accertata la violazione.

Peraltro, la norma prevede che non trovi applicazione la procedura di estinzione agevolata della diffida precettiva (art. 13, d.lgs. n. 124/2004), per cui la sanzione irrogata (in misura ridotta) in caso di accertamento da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro sarà in concreto pari a 833,33 euro per ciascuna prestazione lavorativa (un terzo del massimo edittale ai sensi dell'art. 16, l. n. 689/1981).

Nel caso di violazione degli obblighi che interessa più lavoratori, secondo le indicazioni contenute nella circ. INL n. 5/2017, la sanzione ridotta sarà calcolata come il prodotto tra l'importo di euro 833,33 e la somma delle giornate lavorative non regolarmente comunicate ovvero effettuate in violazione dei divieti. Tali modalità di calcolo sono state ribadite dalla nota INL n. 7427/2017 la quale afferma che il parametro di quantificazione

²³ La sanzione relativa all'obbligo di comunicazione si applica sia con riferimento alla comunicazione effettuata in ritardo o sia con riguardo a quella che pur effettuata non contiene tutti gli elementi richiesti o che contiene elementi non corrispondenti a quanto effettivamente svolto: «Ciò può avvenire, ad esempio, qualora la prestazione occasionale giornaliera sia stata effettivamente svolta per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nella comunicazione preventiva. In tale caso, peraltro, il personale ispettivo provvederà a comunicare alla competente sede INPS l'avvenuto accertamento della maggior durata della prestazione affinché l'Istituto possa adottare le proprie determinazioni in relazione al singolo rapporto di lavoro» (circ. INL n. 5/2017).

dell'importo sanzionatorio è rappresentato dal numero delle giornate nelle quali si è fatto ricorso, indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati nelle singole giornate²⁴.

La circ. INL n. 5/2017 sottolinea anche come la violazione delle tutele in materia di orario di lavoro (riposi giornalieri, pause e riposi settimanali) e di sicurezza sul lavoro comporta le specifiche reazioni sanzionatorie dettate, rispettivamente, dal d.lgs. n. 66/2003 e dal d.lgs. n. 81/2008.

Da ultimo, la circ. INL n. 5/2017 fornisce specifici chiarimenti con riferimento alla maxisanzione contro il lavoro sommerso, evidenziando che in caso di mancata trasmissione della comunicazione preventiva ovvero di revoca della comunicazione effettuata a fronte di una prestazione di lavoro occasionale in realtà effettivamente svolta, la sola registrazione del lavoratore occasionale sulla piattaforma telematica Inps non rappresenta elemento sufficiente per escludere che si tratti di rapporto di lavoro sconosciuto alla pubblica amministrazione, rendendo perciò possibile, se si accerta la natura subordinata del rapporto di lavoro la contestazione dell'impiego di lavoratori "in nero".

Su tale essenziale assunto, l'INL individua criteri utili a differenziare le ipotesi in cui la prestazione di lavoro resa può considerarsi prestazione occasionale meramente non comunicata da quelle in cui si tratta di un rapporto di lavoro sommerso, chiarendo che trova applicazione la sola sanzione amministrativa di cui all'art. 54-bis, comma 20, d.l. n. 50/2017, se ricorrono congiuntamente i seguenti elementi: la prestazione lavorativa è comunque possibile a fronte del non superamento dei limiti economici e temporali

²⁴ La nota INL n. 7427/2017 illustra tale posizione con un esempio: violazione dell'obbligo di comunicazione di 3 lavoratori il primo giorno, 1 lavoratore il secondo giorno e 2 lavoratori il terzo giorno; la sanzione amministrativa è data dal prodotto $833,33 \times 3$, pari a 2499,99 euro, dovendosi considerare le tre giornate di lavoro occasionale irregolarmente svolte.

previsti dalla legge; la prestazione può considerarsi occasionale per la presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite dallo stesso datore di lavoro²⁵. In assenza anche di uno soltanto dei due presupposti enucleati, al contrario, dovrà applicarsi maxisanzione contro il sommerso, sempreché ricorra il requisito della subordinazione.

Da ultimo, la circ. INL n. 5/2017 ha chiarito che la maxisanzione trova applicazione anche se la comunicazione telematica viene effettuata nel corso dell'accesso ispettivo, come pure in costanza di una revoca della comunicazione per una prestazione di lavoro che, all'esito degli accertamenti ispettivi svolti, risulta essere stata effettivamente resa, per l'evidente volontà di "occultare" la prestazione lavorativa²⁶.

²⁵ La circ. INL n. 5/2017 esemplifica il ragionamento: «ad esempio, qualora la mancata comunicazione preventiva riguardi una singola prestazione giornaliera a fronte di una pluralità di prestazioni occasionali regolarmente comunicate nel corso del medesimo mese, appare ragionevole ritenere che si tratti della mera violazione dell'obbligo comunicazionale di cui all'art. 54 *bis*, comma 20, con conseguente applicazione della specifica misura sanzionatoria».

²⁶ Sul punto la circ. INL n. 5/2017 precisa che l'INL, in raccordo con l'Inps, «porrà particolare attenzione sulle revoche delle comunicazioni di prestazioni occasionali valutandone la frequenza e quindi la possibile sussistenza di comportamenti elusivi volti ad aggirare la disciplina normativa».

Articolo 3

Comma 1.

Licenziamento illegittimo, nuove indennità. Primi appunti su nodi irrisolti e profili applicativi

di Laura Angeletti

1. La modifica legislativa

La norma in esame (art. 3, comma 1 del c.d. decreto dignità) introduce una riforma dell'art. 3 comma 1 del d.lgs. n. 23/2015 (c.d. *Jobs Act*) relativamente alla quantificazione dell'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, *rectius*, il cui licenziamento risulti, a seguito di un accertamento giudiziale, privo dei requisiti che consentirebbero di qualificarlo come dovuto a giusta causa, giustificato motivo soggettivo ovvero oggettivo.

La riforma riguarda, lasciando inalterata la struttura della norma, il limite minimo e quello massimo all'interno dei quali può collocarsi la quantificazione dell'indennità da corrispondere al lavoratore¹. Il d.lgs. n. 23/2015 aveva fissato una soglia minima in quattro mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio e una massima, corrispondente a ventiquattro mensilità; la nuova norma modificando il decreto innalza queste soglie rispettivamente a sei e a trentasei mesi.

¹ Per un primo commento, si veda G. Falasca, D. Fagnoli, *Licenziamenti, cosa cambia dopo la legge di conversione del decreto dignità*, in *GLav*, 2018, n. 35, 32.

Quanto all'indennità spettante nei casi in cui il datore di lavoro non occupi più di quindici dipendenti (cinque nel caso dell'imprenditore agricolo), l'art. 9 del d.lgs. n. 23/2015 non contiene un'indicazione in termini assoluti, ma afferma che l'importo da corrispondere è dimezzato rispetto a quello previsto per le imprese con più di quindici dipendenti.

Combinando questa disposizione con la norma di riforma, risulta che per le imprese che non raggiungono il requisito dimensionale dei quindici (o cinque) dipendenti, l'indennità da corrispondere aumenta da due a tre mensilità, fermo restando il limite massimo delle sei mensilità.

Quella delineata dal *Jobs Act* non costituiva una vera e propria "cornice edittale" all'interno della quale era consentita un'operazione di quantificazione rimessa alla discrezionalità del giudice in base alle circostanze di fatto, ma una determinazione di soglie entro la quale avrebbe dovuto collocarsi il risultato di un'operazione aritmetica (moltiplicazione della cifra corrispondente alla retribuzione spettante per due mesi di lavoro per il numero di anni di servizio).

L'ammontare dell'indennità risarcitoria è, quindi, determinato dalla legge, stanti i vincoli sovranazionali in tema di licenziamenti illegittimi², che pur non imponendo la reintegrazione come "sanzione obbligata", stabiliscono che l'indennizzo economico debba essere di entità tale da costituire «efficace deterrente per il datore e proporzionato risarcimento del danno sofferto dalla vittima»³.

Proprio questo aspetto è stato oggetto di precipua attenzione da parte di dottrina e giurisprudenza, al punto che con ordinanza del

² Art. 30 della Carta di Nizza, art. 24 della Carta sociale europea, convenzione ILO n. 158/1982.

³ M.T. Carinci, *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi*, in *Il diritto del lavoro al tempo della crisi. Atti del XVII Convegno nazionale di diritto del lavoro*, Pisa, 7-9 giugno 2012, Giuffrè, 2012, 165.

26 luglio 2017 il Tribunale di Roma ha rimesso alla Corte costituzionale la questione di legittimità della norma con riferimento agli artt. 3, 4, 35, 76 e 117 Cost.⁴: gli aspetti problematici sollevati dall'ordinanza, come si vedrà, sono i medesimi che si riscontrano analizzando la nuova norma.

Il dubbio sulla costituzionalità della norma non aveva ad oggetto, infatti, la restrizione dell'ambito applicativo in cui operava la tutela reintegratoria, stanti le pronunce della medesima Corte che, pur avversate da parte della dottrina⁵, avevano espressamente escluso che tale tipologia di tutela avesse copertura costituzionale⁶, bensì proprio l'esiguità dell'indennità da corrispondere al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

⁴ Si vedano, per le opinioni della dottrina sul punto, P. Ichino, *La questione di costituzionalità della nuova disciplina dei licenziamenti*, in *www.pietroichino.it*, n. 448 del 2017; V. Speciale, *La questione di legittimità costituzionale del contratto a tutele crescenti*, in *RGL*, 2017, n. 3.

⁵ Quanto al dibattito risalente, si veda G.F. Mancini, *Commento Sub art. 4*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli-Foro Italiano, 1975; C. Mortati, *Il lavoro nella Costituzione*, in *DL*, 1954, I; negli ultimi anni, A. Perulli, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di "paradigma" per il diritto del lavoro?*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, Giappichelli, 2015, 3 ss.; A. Perulli, *Efficient breach, valori del mercato e tutela della stabilità. Il controllo del giudice sui licenziamenti economici in Italia, Francia e Spagna*, in *RGL*, 2012, 1, 561; V. Speciale, *Le politiche del lavoro del governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, rielaborazione della relazione tenuta a Bologna al Convegno *Le politiche del lavoro del Governo Renzi*, Seminari di Bertinoro – *Dialoghi di Diritto del Lavoro tra cielo e mare* – X edizione, 23-24 ottobre 2014, 232.

⁶ C. cost. n. 46/2000, n. 303/2011.

2. «Un controvalore monetario irrisorio e fisso»

Il giudice dell'ordinanza afferma infatti che vi sia violazione degli artt. 4 e 35 Cost. «in quanto al diritto al lavoro, valore fondante della Carta, viene attribuito un controvalore monetario irrisorio e fisso»: proprio su questi due aspetti (l'esiguità quantitativa e l'impossibilità per il giudice di graduare l'indennità in base alle esigenze del caso concreto) si appuntano le criticità enucleate nell'ordinanza.

La Corte costituzionale, seppur su una diversa questione, vale a dire la legittimità costituzionale dell'art. 32, commi 5, 6 e 7, della l. n. 183/2010, aveva già avuto modo di esprimersi sul tema, affermando che la garanzia economica prevista nel caso in cui si accerti l'illegittimità dell'apposizione del termine, «non è né rigida, né uniforme. Piuttosto la normativa, anche attraverso il ricorso ai criteri indicati dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966, consente di calibrare l'importo dell'indennità da liquidare in relazione alle peculiarità delle singole vicende, come la durata del contratto a tempo determinato (evocato dal criterio dell'anzianità lavorativa), la gravità della violazione e la tempestività della reazione del lavoratore (sussumibili sotto l'indicatore del comportamento delle parti) lo sfruttamento di occasioni di lavoro (e di guadagno) altrimenti inattuabili in caso di prosecuzione del rapporto (riconducibile al parametro delle condizioni delle parti), nonché le stesse dimensioni dell'impresa (immediatamente misurabili attraverso il numero di dipendenti)». Tale concetto viene recuperato da questo diverso giudice che lo applica al meccanismo di quantificazione dell'indennità da corrispondere in caso di licenziamento ingiustificato, di cui afferma l'inadeguatezza rispetto alla funzione per cui è stato introdotto nell'ordinamento.

Riguardo, invece, l'aspetto della entità economica della quantificazione, era già stato affermato a più riprese dalla Corte costitu-

zionale che «la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato al danneggiato non ha copertura costituzionale» (sentenza n. 148/1999), purché, però, «sia garantita l'adeguatezza del risarcimento (sentenze n. 199 del 2005 e n. 420 del 1991)». Tali affermazioni vengono citate dall'ordinanza di rimessione alla Corte costituzionale per enucleare i profili di possibile incostituzionalità della disposizione introdotta dal *Jobs Act*; in tema di indennità avverso i licenziamenti ingiustificati la questione presenta profili problematici ulteriori. L'istituto, infatti, non è preposto solo alla funzione di riparare alla lesione di un bene giuridico meritevole di tutela (in questo caso, costituzionale), ma assolve anche una funzione deterrente, la cui efficacia rischia di essere ridimensionata dall'esiguità della sanzione.

Applicando queste riflessioni al vaglio di legittimità costituzionale della disciplina sui licenziamenti introdotta dal *Jobs Act*, l'ordinanza del 26 luglio 2017 ha affermato la difformità rispetto agli artt. 4 e 35 della Costituzione di una norma che «valuta il diritto al lavoro, come strumento di realizzazione della persona e mezzo di emancipazione sociale ed economico, con una quantificazione tanto modesta ed evanescente, in comparazione con la normativa *ex lege* 92/2012 ancora vigente, ed oltretutto fissa e crescente in base al parametro della mera anzianità».

La norma in esame (il c.d. decreto dignità) ripropone all'interprete questioni molto simili a quelle commentate sinora: entrambi i caratteri analizzati – sia quello della predeterminazione, sia quello della esiguità quantitativa dell'indennità – permangono anche dopo la riforma. Pertanto non si ritiene che la modifica apportata alle soglie consenta di ritenere superati i nodi evidenziati *supra*.

3. Prime annotazioni sugli aspetti applicativi

Da un punto di vista applicativo, inoltre, si rileva che l'innovazione presenta dei possibili profili critici sul piano dell'effettività. Infatti, per quanto riguarda l'aumento della soglia minima dell'indennità, che si applica nei casi di licenziamenti comminati entro il compimento del secondo anno di anzianità aziendale, è probabile che il vantaggio ad essa conseguente (un'indennità corrispondente a sei mensilità anziché a quattro) sia percepito dai lavoratori. Quanto ai licenziamenti comminati entro i dodici anni dall'inizio del rapporto, la situazione rimane inalterata rispetto all'assetto anteriore alla riforma. Solo dopo la maturazione di dodici anni di anzianità aziendale, si apre una finestra temporale in cui è possibile beneficiare dell'innalzamento della soglia massima: infatti, anziché aversi un appiattimento di tutte le fattispecie sanzionatorie sulla soglia delle ventiquattro mensilità, continua la parametrizzazione dell'indennità sull'anzianità di servizio fino al raggiungimento, in corrispondenza del diciottesimo anno di anzianità, dell'indennità massima pari a trentasei mesi di retribuzione.

Alla luce di queste considerazioni, e del fatto che il nuovo regime si applicherà ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, ci si domanda quanto ampia possa essere la platea dei beneficiari dell'innalzamento della soglia massima dell'indennità. L'intervento di riforma sembrerebbe, quindi, non introdurre modifiche di rilievo nel sistema di tutele avverso i licenziamenti ingiustificati, mantenendo, ai fini della stabilità del rapporto di lavoro, una situazione piuttosto simile allo *status quo ante*.

Pertanto, risulta ancora attuale il rilievo, sviluppato fin dall'inizio della riflessione giuslavoristica in materia⁷, riguardo l'effetto che la stabilità del rapporto di lavoro sortisce sullo svolgimento del rapporto stesso, che viene da ultimo richiamato nell'ordinanza citata. Si legge, infatti, che un'eccessiva compressione delle tutele avverso i licenziamenti ingiustificati può inficiare l'effettività di valori fondanti il nostro diritto del lavoro⁸, vale a dire «le libertà fondamentali di lavoratrici e lavoratori, nei luoghi di lavoro: la libertà di espressione e di dissenso, la difesa della dignità quando questa sia minacciata da superiori o colleghi, la difesa e pretesa dei propri diritti, la possibilità di attivarsi sindacalmente se lo si desidera, ecc.».

⁷ L. Mengoni, *La stabilità dell'impiego nel diritto italiano*, in G. Boldt, P. Durand, P. Horion, A. Kayser, L. Mengoni, A.N. Molenaar (a cura di), *La stabilità dell'impiego nel diritto dei Paesi membri della CECA*, CECA, 1958; M. Persiani, *La tutela dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto*, in L. Riva Sanseverino, G. Mazzoni (diretto da), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, vol. II, *Il rapporto di lavoro*, Cedam, 1971, 593; M. Napoli, *La stabilità reale nel rapporto di lavoro*, Franco Angeli, 1980, 52.

⁸ Da ultimo, A. Perulli, [Una questione di "valore". Il Jobs Act alla prova di costituzionalità](#), Working Paper ADAPT, 2017, n. 15, e V. Speciale, *op. cit.*

Comma 1-*bis*.
L'intervento sulle somme
per l'offerta di conciliazione

*di Pierluigi Rausei**

1. Nuove somme per l'offerta di conciliazione

L'art. 3, comma 1-*bis*, del d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni dalla l. 9 agosto 2018, n. 96, interviene, con efficacia a far data dal 12 agosto 2018, sull'offerta di conciliazione di cui all'art. 6, comma 1, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23¹, elevando i limiti dei parametri dell'indennizzo offerto, dai previgenti da 2 a 18 mensilità, agli attuali da 3 a 27 mensilità, mentre se il datore di lavoro occupa fino a 15 dipendenti la somma, ai sensi

* *Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.*

¹ Per una analisi del decreto delegato si vedano, fra gli altri: M. Tiraboschi, G. Gamberini, *Licenziamenti: la disciplina dopo il contratto a tutele crescenti*, in *GLav*, 2015, n. 18, inserto; E. Barraco, *Jobs Act: le tutele crescenti contro il licenziamento per i neo-assunti*, in *LG*, 2015, 2, 124; M. Marazza, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento provvisorio, dallo schema al decreto)*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 236; F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), [*I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*](#), ADAPT University Press, 2015, 37.

dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, fermo restando il limite massimo non superabile di 6 mensilità passa nella misura minima da 1 a 1,5 mensilità.

Così, quale conseguenza indiretta dell'incremento delle indennità di licenziamento ingiustificato – determinato dal primo comma dello stesso art. 3 del d.l. n. 87/2018 –, l'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015, come modificato dall'art. 3, comma 1-*bis*, del d.l. n. 87/2018, come convertito dalla l. n. 96/2018, disciplina un innovativo strumento conciliativo per la risoluzione stragiudiziale delle controversie in materia di licenziamento², operante nel caso di licenziamento illegittimo di lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti a decorrere dal 7 marzo 2015, finalizzata a «evitare il giudizio» per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti, ma anche – unica eccezione – per quelli assunti in precedenza nelle aziende che dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015 supera-

² In argomento cfr. A. Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2015, n. 245, 8-20; F. Pasquini, *Jobs Act e conciliazione: pochi, maledetti e subito... ma non per tutti*, in F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, cit., 81-106. L'istituto è stato subito segnalato per la sua centralità nel contesto del d.lgs. n. 23/2015, in questo senso A. Orioli, *Jobs Act, se il diritto al lavoro si chiama occupabilità*, in *Il Sole 24 Ore*, 27 dicembre 2014. D'altra parte, lo strumento in esame riecheggia quanto previsto nel sistema giuslavoristico tedesco dalla c.d. legge Hartz IV, in vigore dal 1° gennaio 2005 (in *RIDL*, 2005, III, 93 ss.), come sottolineato da P. Ichino, *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti*, in www.pietroichino.it; cfr. M. Leonardi, *Il cuore del Jobs Act è la conciliazione “alla tedesca”*. In *Germania, l'accordo tra datore e lavoratore licenziato avviene 6 volte su 10 fuori dai tribunali*, in www.linkiesta.it, 31 dicembre 2014.

no la soglia dei 15 dipendenti³, in quanto in tal caso le norme delle tutele crescenti, compresa la nuova conciliazione, trovano applicazione anche per i vecchi assunti.

Nel primo comma dell'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015, come modificato dall'art. 3, comma 1-*bis*, d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, si prevede, dunque, che, a far data dal 12 agosto 2018, il datore di lavoro può definire in sede transattiva la vertenza in ordine al licenziamento intimato al lavoratore, quale che sia la causa o il motivo che lo giustificano, sia esso individuale o collettivo, offrendo al lavoratore una somma⁴, pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (art. 2120, comma 2, c.c.)⁵ per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità.

Se il datore di lavoro occupa fino a 15 dipendenti la somma che deve essere offerta al lavoratore, ai sensi dell'art. 9, comma 1,

³ Se il datore di lavoro supererà la soglia prevista dall'art. 18 della l. n. 300/1970 in una delle sue previsioni: in ciascuna sede occuperà alle sue dipendenze più di 15 lavoratori (più di 5 se imprenditore agricolo) o nell'ambito dello stesso comune occuperà più di 15 dipendenti (se impresa agricola più di 5 dipendenti nel medesimo ambito territoriale) ovvero occuperà più di 60 dipendenti complessivamente.

⁴ Sottolinea l'opportunità della scelta delle sedi protette per la trattazione dell'offerta conciliativa anche A. Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, cit., 15, *contra* sul punto P. Ichino, *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti*, cit.

⁵ In base all'art. 2120, comma 2, c.c. la nozione di retribuzione utile ai fini del TFR riguarda la natura e la tipologia degli emolumenti da prendere in considerazione, escludendo le erogazioni di natura sporadica ed occasionale, connesse a condizioni particolari dell'azienda non prevedibili o fortuite. Per quanto attiene alla nozione di "ultima" appare ragionevole interpretare la norma nel senso di voler prendere a riferimento la retribuzione annuale precedente alla data del licenziamento sulla quale è stato determinato, calcolato e accantonato il TFR. Critico sulla scelta del parametro, A. Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, cit., 17.

d.lgs. n. 23/2015, è dimezzata per cui a seguito di accettazione della offerta di conciliazione il datore di lavoro trova come limite massimo non superabile quello di 6 mensilità, mentre come criterio di calcolo determinerà una indennità pari a mezza mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, col limite minimo pari a 1,5 mensilità per l'offerta di conciliazione.

Anche la somma offerta in conciliazione (al pari delle indennità risarcitorie connesse alla tutela obbligatoria per i licenziamenti ingiustificati) rientra nello schema delle “tutele crescenti” in ragione della maggiorazione progressiva della stessa, in misura pre-determinata, conseguentemente alla crescente anzianità di servizio, a partire dal quarto anno, primo scaglione superiore al minimo inderogabile.

Anzianità di servizio	Numero mensilità (aziende con più di 15 dipendenti)	Numero mensilità (aziende fino a 15 dipendenti)
1	3	1,5
2	3	1,5
3	3	1,5
4	4	2
5	5	2,5
6	6	3
7	7	3,5
8	8	4
9	9	4,5
10	10	5

Anzianit� di servizio	Numero mensilit� (aziende con pi� di 15 dipendenti)	Numero mensilit� (aziende fino a 15 dipendenti)
11	11	5,5
12	12	6
13	13	6
14	14	6
15	15	6
16	16	6
17	17	6
18	18	6
19	19	6
20	20	6
21	21	6
22	22	6
23	23	6
24	24	6
25	25	6
26	26	6
27 e successivi	27	6

2. Conciliazione volontaria sui licenziamenti a tutele crescenti

Spetta evidentemente alla Commissione di conciliazione adita dal datore di lavoro valutare la correttezza e la conformità della somma offerta al lavoratore licenziato secondo le previsioni del d.lgs. n. 23/2015.

La conciliazione volontaria sui licenziamenti nel regime a tutele crescenti deve avvenire in una delle sedi assistite o protette, di cui all'art. 2113, comma 4, c.c., oppure presso le Commissioni di certificazione, di cui all'art. 82, comma 1, d.lgs. n. 276/2003⁶.

La somma riconosciuta in sede di conciliazione ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale⁷.

Si tenga presente che per espressa previsione di legge la somma deve essere consegnata materialmente al lavoratore in sede di

⁶ Si tratta concretamente di: commissione di conciliazione istituita presso l'Ispettorato territoriale del lavoro; tentativo di conciliazione in sede sindacale; sedi previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative; collegio di conciliazione e arbitrato irrituale; commissioni di certificazione. Sottolinea l'opportunità della scelta delle sedi protette per la trattazione dell'offerta conciliativa anche A. Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, cit., 15, *contra* sul punto P. Ichino, *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti*, cit.

⁷ La caratteristica della non imponibilità fiscale della somma riconosciuta al lavoratore in sede di conciliazione dovrebbe spingere verso una più agevole adesione allo strumento conciliativo, anche a fronte dell'alea dell'impugnazione in sede giudiziale e della lunghezza del processo che in tal modo verrebbero evitate, a fronte di una somma senza dubbio molto ridotta, ma certa ed esente, appunto, da tassazione.

conciliazione, contestualmente alla verbalizzazione, mediante dazione di un assegno circolare.

L'offerta di conciliazione deve essere effettuata dal datore di lavoro al lavoratore licenziato entro il termine previsto dall'art. 6, comma 1, della l. n. 604/1966 per la impugnazione stragiudiziale del licenziamento, vale a dire entro 60 giorni dalla ricezione da parte del lavoratore della comunicazione in forma scritta del recesso.

L'accettazione da parte del lavoratore dell'assegno circolare, la norma non fa riferimento tanto alla somma in sé, ma allo specifico titolo di credito espressamente richiamato dal legislatore delegato, comporta la conferma dell'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, ma, soprattutto, per quanto attiene al datore di lavoro che promuove l'offerta, determina l'immediata e completa rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche nel caso in cui il lavoratore avesse già proposto il ricorso.

Quanto al lavoratore licenziato, inoltre, poiché trattasi di licenziamento, oltre alla somma non soggetta ad imposte, allo stesso è dato ordinario accesso agli strumenti di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria (NASpI).

2.1. Aspetti procedurali

Con riguardo agli aspetti procedurali, relativi allo svolgimento del tentativo facoltativo di conciliazione, delineato dall'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015, si ritiene che la norma nel fare rinvio alle sedi di conciliazione e di certificazione abbia, in uno, demandato alla sede adita la regolamentazione dei profili attinenti alla procedura, secondo le previsioni normative contenute, in generale, negli artt. 410 e ss. c.p.c., che rimangono disposizioni di riferimento.

Il comma 1 dell'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 specifica che rimane possibile per le parti giungere a qualsiasi differente modalità di conciliazione prevista dalla legge, come pure stabilisce la legittimità di una conciliazione unitaria con caratteristiche modulari (ovvero a più moduli distinti), che ricomprenda sia l'offerta di conciliazione ora esaminata, sia la transazione su altri e ulteriori aspetti riguardanti il rapporto di lavoro cessato. In prospettiva di semplificazione, si è ritenuto, dunque, che la procedura conciliativa insorta sulla circostanza dell'offerta del datore di lavoro al lavoratore licenziato sia a tutti gli effetti valida anche per comporre le ulteriori questioni controverse, tanto in funzione di specifiche transazioni quanto in esito a reciproche rinunce⁸.

⁸ Ne consegue che attraverso una unica soluzione mediatoria le parti possono raggiungere una intesa *omnibus*, fermo restando che il lavoratore abbia una completa e piena consapevolezza dei diversi termini e dei singoli aspetti dell'intesa, con particolare riferimento al carattere definitivo della soluzione data alle questioni poste e, conseguentemente, alla inoppugnabilità della conciliazione compositiva, ai sensi e per gli effetti dell'ultimo comma dell'art. 2113 c.c., che riconosce tale valenza anche alle conciliazioni amministrative in quanto trattasi di «conciliazioni nelle quali la posizione del lavoratore viene ad essere adeguatamente protetta nei confronti del datore di lavoro per effetto dell'intervento in funzione garantista del terzo (Autorità amministrativa) diretto al superamento della presunzione di condizionamento della libertà d'espressione del consenso da parte del lavoratore» (Cass. 18 agosto 2004, n. 16168). D'altra parte, le somme che devono essere corrisposte al lavoratore a titoli differenti, devono essere opportunamente evidenziate in modo distinto e separato, affinché nel verbale di accordo si possano agevolmente distinguere le somme destinate a definire controversie attinenti a crediti vantati dal lavoratore in costanza del rapporto di lavoro ovvero in forza della cessazione di esso e le somme che sono invece palesemente finalizzate alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla rinuncia da parte del lavoratore di impugnare il licenziamento. Con riferimento a tale circostanza, peraltro, il legislatore delegato ha puntualmente chiarito che le eventuali diverse somme concordate nella medesima sede conciliativa per

In particolare, quindi, soltanto attivando la procedura davanti alla Commissione di conciliazione sembra doversi applicare la previsione contenuta nel comma 2 dell'art. 410 c.p.c., in base alla quale la comunicazione della richiesta di svolgimento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, fino a 20 giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di qualsiasi termine di decadenza, quindi anche dell'impugnazione del licenziamento se non è stata ancora effettuata.

La definizione del tentativo facoltativo di conciliazione determinato dal d.lgs. n. 23/2015 deve dare luogo necessariamente un processo verbale redatto dalla Commissione di conciliazione, secondo le rispettive normative regolamentari, nonché con riferimento al modello generale (art. 410 c.p.c.).

La verbalizzazione che definisce il tentativo di conciliazione potrà avere contenuti differenti e variabili, secondo le esplicite previsioni dell'art. 6, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, ora annotate, evidentemente a seconda anche delle modalità con le quali si sviluppa la procedura e delle posizioni reciprocamente assunte dalle parti. In linea generale ed astratta, dunque, a seconda che le parti si presentino e si accordino, si presentino ma non si accordino oppure non si presentino, si avranno le seguenti differenti soluzioni: a) verbale di accordo: le parti trovano le ragioni e gli elementi conciliativi utili per consolidare l'intesa; b) verbale di mancato accordo: le parti non raggiungono l'intesa; c) verbale di assenza o di mancata comparizione: rispettivamente nel caso in cui non sia presente una delle due parti ovvero risultino entrambe assenti.

la definizione di altri profili vertenziali o di contenzioso («ogni altra pendenza» secondo la lettera della norma) derivanti dal rapporto di lavoro rimangono assoggettate al regime fiscale ordinario.

Comma 2.

L'aumento del contributo addizionale per il finanziamento della NASpI

di Matteo Di Gregorio

L'art. 3, comma 2, del decreto dignità, come modificato dalla legge di conversione n. 96/2018, prevede un aumento pari a 0,5 punti percentuali del contributo di cui all'art. 2, comma 28, della legge Fornero (legge 28 giugno 2012, n. 92), «in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione», eccezion fatta per i contratti di lavoro domestico. L'incremento riguarda, dunque, il contributo addizionale per il finanziamento prima della ASpI, adesso della NASpI (introdotta con d.lgs. n. 22/2015), ossia l'indennità mensile di disoccupazione con cui si offre un sostegno al reddito dei lavoratori subordinati che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Esso è stato istituito dalla legge Fornero a carico dei datori che utilizzano rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Ai sensi dell'art. 2, comma 28, della l. n. 92/2012, l'importo del contributo addizionale è pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il contributo di cui sopra si aggiunge alla contribuzione ordinaria dovuta da ogni datore di lavoro per il finanziamento di quella che un tempo era chiamata assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, che – fatte salve le eventuali ipotesi di riduzione del contributo – è pari all'1,61 per cento della retribuzione imponibile, ai sensi degli artt. 12, comma 6, e 28, comma 1, della l. 3 giugno 1975, n. 160.

L'aumento del contributo addizionale di cui all'art. 2, comma 28, della l. n. 92/2012, sembra avere natura incrementale, per cui la quota dovuta dovrebbe considerarsi aumentata dello 0,5% in occasione di ogni rinnovo di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

Per effetto di tale previsione, per il primo rinnovo il contributo addizionale sarebbe pari all'1,9%, per il secondo rinnovo al 2,4%, per il terzo rinnovo al 2,9% e a seguire con incremento progressivo per ciascun rinnovo successivo.

Nondimeno, è da segnalare che nel testo del decreto dignità, anche a seguito della sua conversione in legge, non si fa espressamente riferimento alla progressività dell'aumento dello 0,5%¹.

Pertanto, sul punto si attendono specifici chiarimenti ministeriali. La finalità dell'introduzione, con la legge Fornero, del contributo addizionale è stata quella di “penalizzare” ogni tipologia contrattuale di lavoro subordinato diversa dal rapporto a tempo inde-

¹ Nel dossier di approfondimento pubblicato il 3 agosto scorso dal Servizio studi di Camera e Senato non si parla espressamente di cumulatività dell'incremento del contributo addizionale a seguito di più rinnovi del medesimo contratto a termine (si veda Servizio Studi Senato della Repubblica e Camera dei deputati, [*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese \(testo approvato dalla Camera\). D.L. 87/2018 - A.S. n. 741*](#), Dossier 3 agosto 2018, n. 39/2).

terminato (quindi non solo il contratto a termine), ritenendo quest'ultima la "forma comune" di rapporto di lavoro².

Difatti, come chiarito dal Ministero del lavoro con int. n. 15/2013, la terminologia adoperata dal legislatore del 2012 non si riferisce al solo contratto a termine ma «a qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro subordinato rispetto alla quale è individuata la data di cessazione del rapporto stesso».

Leggendo la Relazione tecnica e la Relazione illustrativa allegate al decreto dignità, la previsione relativa all'aumento del contributo addizionale sembra fungere, invece, da contraltare all'eventuale minor gettito derivante dalla contrazione dei contratti a tempo determinato prodotta dalle altre previsioni provvedimento in commento.

Peraltro, atteso che la finalità dell'intervento normativo è quella di limitare il ricorso al lavoro a termine per favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, la disposizione in commento comporterà volontariamente un incremento dei costi a carico dei datori di lavoro nei casi di rinnovo del contratto a termine, anche con riferimento alla somministrazione di lavoro.

Si ricorda, infine, che, ai sensi dell'art. 2, comma 29, l. n. 92/2012, sono esclusi dall'obbligo del relativo versamento: i lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti; i lavoratori dipendenti (a tempo determinato) delle pubbliche amministrazioni; gli apprendisti; i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al d.P.R. n. 1525/1963.

Inoltre, la legge Fornero prevede due ipotesi di restituzione del contributo addizionale, ovvero sia in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato e in caso di assunzione a tempo

² Si veda art. 1, comma 1, lett. a, l. n. 92/2012.

indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine³.

³ In quest'ultima ipotesi, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità pari al periodo intercorrente tra cessazione del rapporto di lavoro a termine e l'assunzione a tempo indeterminato (si veda art. 2, comma 30, l. n. 92/2012, come modificato dall'art. 1, comma 135, della legge di stabilità 2014).

Parte II.

Il ruolo della contrattazione collettiva

Legge e contrattazione collettiva al tempo della c.d. Terza Repubblica

di Paolo Tomassetti

1. Introduzione

Non è bastato il passaggio alla c.d. Terza Repubblica per segnare una discontinuità con il (recente) passato di riforme e controriforme del diritto del lavoro italiano. La storia del rapporto tra legge e contrattazione appare, ancora una volta, destinata a vedersi replicare se stessa¹.

Se rispetto ad alcune materie il rapporto tra fonti del diritto del lavoro sembra essersi assestato su un equilibrio consolidato, stan-

¹ Cfr. i saggi e gli interventi contenuti in Aa.Vv., *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Napoli, 16-17 giugno 2016, Giuffrè, 2017. Di recente, vedi anche M. Magnani, *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva*, in *DRI*, 2017, n. 1, 1; L. Zoppoli, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in *Labor*, 2016, n. 1-2, 37 ss. Per alcuni contributi oramai classici in materia, cfr. P. Tullini, *Breve storia delle fonti nel mercato del lavoro*, in *ADL*, 2005, n. 1, 137 ss.; L. Mariucci, *Le fonti del diritto del lavoro. Quindici anni dopo*, Giappichelli, 2003; O. Mazzotta, *Il diritto del lavoro e le sue fonti*, in *RIDL*, 2001, I, 231; M. Magnani, *Legge, sindacato, autonomia collettiva*, in *ADL*, 2000, 181; S. Liebman, *Autonomia collettiva e legge*, in M. D'Antona (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, Jovene, 1990, 49 ss.; L. Mengoni, *Legge e autonomia collettiva*, in *MGL*, 1980, 697 ss., e gli altri titoli richiamati *infra*, nota 4.

te la sostanziale staticità del dato legislativo, e il sicuro presidio sindacale sui risvolti tecnici di certi istituti (es. quelli sull'orario di lavoro)², i nodi sui profili di conflitto-concorso tra legge e contrattazione collettiva ritornano puntualmente al pettine quando, ad ogni cambio di legislatura, entra in gioco la regolazione della flessibilità delle tipologie contrattuali non-standard. Come a testimoniare il carattere intrinsecamente politico di una materia che, tra le zone d'ombra della "terza dimensione del diritto"³, si presta a facili strumentalizzazioni.

Decreto nel segno della disintermediazione, anche il d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2018, n. 96 (c.d. decreto dignità), non sarà neutrale in quanto a ricadute sulla prassi delle relazioni industriali. E, del resto, nessun intervento normativo su materie di competenza sindacale può esserlo⁴, specie se non concordato, nella fase di gestazione, con tut-

² Nell'ultimo decennio, pare essersi assestato, almeno materia di orario di lavoro, l'andamento "a fisarmonica" tra ampliamenti e limitazioni degli spazi di manovra riconosciuti dalla legge alla contrattazione, a seconda dell'indirizzo politico del legislatore (cfr. M. Biasi, *Retribuzione di produttività, flessibilità e nuove prospettive partecipative*, in *RIDL*, 2014, n. 2, qui 358). In argomento, cfr. F. Carinci (a cura di), *Orario di lavoro. Legge e contrattazione collettiva*, Ipsoa, 2001; U. Carabelli, V. Leccese, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2004, n. 22.

³ L. Gaeta, *"La terza dimensione del diritto": legge e contratto collettivo nel Novecento italiano*, in *DLRI*, 2016, n. 4, 573 ss.

⁴ In argomento, valgono su tutte le considerazioni espresse dalla migliore dottrina con riferimento al decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34: «occorre prendere atto che la riforma del 2014 mostra una sostanziale indifferenza rispetto alle funzioni regolative dell'autonomia collettiva, indifferenza che si rivela un'arma a doppio taglio quando diventa sottovalutazione del peso che questa riveste nella lunga esperienza delle relazioni sindacali italiane anche sul tema del contratto a termine. Qui ovviamente non si allude alla questione politica in senso generale, all'abbandono o meno del metodo

te le parti sociali nell'ambito di quei processi di concertazione e dialogo sociale di cui il *Jobs Act* ha segnato il definitivo tramonto⁵. Sullo sfondo di ogni progetto di riforma del mercato del lavoro, stanno i contratti collettivi nazionali e aziendali, la cui efficacia è destinata ad essere messa in discussione da norme di legge non pienamente compatibili con le previsioni contrattuali⁶, attraverso

concertativo, ma al problema dell'intreccio delle fonti (e, dunque, al problema dei problemi, direbbe Giuseppe Pera) e alla rilevanza che quell'intreccio assume per risolvere questioni concrete sul versante dell'applicazione che, non è mai inutile ricordare, è cosa diversa dall'interpretazione. Se dunque l'autonomia collettiva è la grande assente, la grande esclusa dal nuovo progetto riformatore (forse, per parafrasare Gino Giugni, il sindacato non è più un interlocutore?), se il modello regolativo flessibile è destinato ad inverarsi in una prospettiva strettamente individuale, non si vede come ciò possa portare a trascurare che il contratto collettivo è iscritto nel Dna del contratto a termine, secondo una articolazione complessa che sfugge anche al più esperto dei giuristi del lavoro» (F. Carinci, G. Zilio Grandi, *Jobs Act. La nuova politica del lavoro: contratto a termine e somministrazione*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 2014, n. 44, 4).

⁵ A. Zoppoli, *Jobs Act e formante sindacale: quale ruolo per quale contrattazione collettiva?*, in M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – *Collective Volumes*, 2014, n. 3. Treu precisa che in Italia, «le prassi concertative sono state interrotte dai Governi recenti, o sono state interpretate nella versione debole del dialogo sociale consultiva e non impegnativa per l'Esecutivo. Questa pratica di consultazioni informali è continuata in preparazione delle maggiori riforme – dal *Jobs Act* agli interventi per l'uscita anticipata verso la pensione contenuti nella legge di bilancio per il 2017 – e talora si è espressa in incontri separati con le varie organizzazioni che esprimevano posizioni differenti» (T. Treu, *La contrattazione collettiva in Europa*, in *DRI*, 2018, n. 2, 377-378).

⁶ Cfr. S. Mainardi, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, in *Aa.Vv., Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, cit., il quale revoca in dubbio che le riforme più recenti del diritto del lavoro, «abbiano adottato approcci di tipo diverso rispetto al fenomeno sindacale ed alle re-

una disciplina difforme degli istituti regolati in concorso, o tramite la rimozione delle clausole di delega per mezzo delle quali il legislatore devolve alle parti sociali «quote di potere pubblico»⁷, riconoscendo loro funzioni normative altrimenti precluse. “Croce e delizia” degli interpreti, per essere ad un tempo negozio ed atto normativo⁸, il contratto collettivo può divenire a sua volta un potenziale impedimento alla volontà politica del legislatore.

La questione riveste particolare importanza nel nostro sistema di diritto del lavoro che, non da oggi, ha abbracciato la tecnica normativa della delega nei termini della c.d. *responsive regulation*⁹,

lazioni collettive, non sempre funzionali agli obiettivi finali del legislatore e, soprattutto, raramente sintonici con le linee di politica sindacale in atto» (ivi, 184). Dello stesso avviso, Lorenzo Zoppoli sul c.d. *Jobs Act* (L. Zoppoli, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in *Labor*, 2016, n. 1-2, 37 ss.) e Mario Rusciano sulla c.d. Legge Fornero (M. Rusciano, *Contrattazione e sindacato nel diritto del lavoro dopo la L. 28 giugno 2012, n. 92*, in *ADL*, 2013, n. 6, 1284).

⁷ Cfr. F. Liso, *Autonomia collettiva e occupazione*, Intervento, in Aa.Vv., *Autonomia collettiva e occupazione. Atti del 12° Congresso nazionale di diritto del lavoro*, Milano, 23- 25 maggio 1997, Giuffrè, 1998, 7.

⁸ Così M. Magnani, *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva*, in *DRI*, 2017, n. 1, 1, la quale evoca, indirettamente, F. Carnelutti, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Cedam, 1928, 108. Sul punto, cfr. anche E. Ghera, *Sulle fonti del diritto del lavoro. Autonomia collettiva e pluralismo giuridico*, in *Rivista Italiana per le scienze giuridiche*, 2010, n. 1, 309; L. Mariucci, *Le fonti del diritto del lavoro*, in *RGL*, 2008, n. 1, 323 ss.; M. Persiani, *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, in *ADL*, 2004, 1 ss.; M. Rusciano, *Contratti collettivi e autonomia sindacale*, Torino, 2003, spec. 254; O. Mazzotta, *Il diritto del lavoro e le sue fonti*, in *RIDL*, 2001, n. 1, 19 ss.; U. Romagnoli, *Il contratto collettivo*, in *DLRI*, 2000, 225 ss.

⁹ I. Ayres, J. Braithwaite, *Responsive regulation. Transcending the Deregulation Debate*, Oxford University Press, 1992 e, di recente, C. Parker, *Twenty years of responsive regulation: An appreciation and appraisal*, in *Regulation & Governance*, vol. 7, 2013, n. 1, 2-13.

tendando di superare la dicotomia secca tra regolazione e deregolazione attraverso la costruzione di spazi di legislazione recettizia e di flessibilità contratta¹⁰, talvolta divenuti tanto ampi da rischiare di compromettere, a fronte della erosione del carattere imperativo e inderogabile della norma di legge¹¹, perfino la *compliance* dell'ordinamento nazionale con le obbligazioni derivanti dal diritto dell'Unione europea¹².

¹⁰ Vedi la copiosa letteratura in materia che va dai testi classici di O. Kahn-Freund, *Il lavoro e la legge*, Giuffrè, 1974, spec. 61 ss., G. Giugni, *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in *DLRI*, 1986, n. 30, 317, R. De Luca Tamajo, *Garantismo legislativo e mediazione politico-sindacale: prospettive per gli anni '80*, in A. Cessari, R. De Luca Tamajo, *Dal garantismo al controllo*, Giuffrè, 1987, 1 ss., e M. D'Antona, *Pubblici poteri nel mercato del lavoro, Amministrazione e contrattazione collettiva nella legislazione recente*, in *RIDL*, 1987, 262 ss., passando per i contributi raccolti in M. D'Antona (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro*, Esi, 1990, al saggio di F. Liso, *Autonomia collettiva e occupazione*, Intervento, in Aa.Vv., *Autonomia collettiva e occupazione. Atti del 12° Congresso nazionale di diritto del lavoro*, Milano, 23- 25 maggio 1997, Giuffrè, 1998, al volume di A. Garilli, A. Bellavista (a cura di), *La flessibilità nel mercato del lavoro*, Franco Angeli, 2000, M. Magnani, *Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Cedam, 2006, 22 ss., L. Bellardi, *Contratti di lavoro flessibili, contrattazione collettiva e relazioni industriali: a proposito di ri-regolazione del mercato del lavoro*, in *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Giappichelli, 2008, 81 ss., fino ai più recenti saggi di L. Zoppoli, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in *Labor*, 2016, n. 1-2, 37 ss. e, ancora, M. Magnani, *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva*, in *DRI*, 2017, n. 1, 1 ss.

¹¹ È il caso tipico del contratto a termine. In argomento, vedi A. Pizzoferrato, *Il contratto a termine dopo il Jobs Act – atto I: l'insostenibile ruolo derogatorio libero della contrattazione collettiva*, in *MGL*, 2015, n. 3, 102 ss.

¹² Il riferimento è ai vincoli della direttiva 1999/70/CE sul contratto a tempo determinato che, dall'intreccio tra deregolazione legislativa e potenziale deregolazione contrattuale, potrebbero risultare completamente rimossi. In argomento, si consenta di rinviare a M. Tiraboschi, P. Tomassetti, [Il nuovo lavoro a termine](#), in M. Tiraboschi (a cura di), [Jobs Act: il cantiere aper-](#)

Di fianco al crescente ruolo assunto dall'autonomia collettiva nella specificazione delle c.d. clausole generali di matrice legale¹³, l'ampliamento (e la compressione) dei margini di flessibilità nell'impiego di forza lavoro con modalità diverse dal contratto a tempo pieno e indeterminato è, per questa via, divenuto uno dei principali ambiti di «reciproca permeabilità normativa» tra fonti eteronome e fonti autonome del diritto del lavoro¹⁴. Al punto da rendere anacronistico, se non del tutto superato, non solo il vecchio schema binario regolazione-deregolazione¹⁵, quanto lo stesso confine tra individuale e collettivo nella nostra legislazione lavoristica¹⁶.

to delle riforme del lavoro. Primo commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in l. 16 maggio 2014, n. 78, ADAPT University Press, 2014, § 7. Cfr. altresì V. Leccese, *La compatibilità della nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato con la direttiva n. 99/70*, in RGL, 2014, n. 4, I, 709 ss.; M. Aimò, *La nuova disciplina su lavoro a termine e somministrazione a confronto con le direttive europee: assolto il dovere di conformità?*, in DLRI, 2015, n. 148, 644 ss.; A. Lassandari, *L'ordinamento perduto*, in LD, 2015, n. 1, 75, e A. Perulli, *Le modifiche al contratto di lavoro*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, ADAPT University Press, 2016, 72-73.

¹³ S. Bellomo, *Autonomia collettiva e clausole generali*, in DLRI, 2015, n. 1, 45 ss.

¹⁴ P. Tullini, *Breve storia delle fonti nel mercato del lavoro*, in ADL, 2005, n. 1, 137.

¹⁵ Sul superamento della dicotomia regolazione-deregolazione anche come chiave analitica, oltre agli autori richiamati in nota 7, cfr. C. Inversi, L. Buckley, T. Dundon, *An analytical framework for employment regulation: investigating the regulatory space*, in *Employee Relations*, vol. 39, 2017, 291-307.

¹⁶ F. Liso, *Autonomia collettiva e occupazione*, cit., 6 e, sulla specifica opportunità di un superamento della coppia oppositiva individuale-collettivo, P. Tullini, *Postfazione: un repertorio di immagini sul lavoro*, in P. Tullini (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Zanichelli, 2009, 211-212.

2. Tipizzazione delle fattispecie di conflitto-concorso tra legge e contrattazione collettiva

Il quadro normativo che si offre alle valutazioni dell'interprete e degli operatori finisce, inevitabilmente, col presentare ampi profili di complessità e incertezza. In primo luogo, per via del non facile raccordo tra le stesse norme di legge, vuoi per la evanescenza e indeterminatezza del dato normativo, vuoi per la diversità che connota la tecnica del rinvio alla contrattazione collettiva¹⁷. In secondo luogo, a causa della forte eterogeneità del diritto vivente nella contrattazione collettiva¹⁸, che ai diversi livelli interviene nella regolazione degli istituti contrattuali con soluzioni diversificate e talvolta irriducibili agli schemi precostituiti dal legislatore¹⁹. Provando a fare ordine nel complesso reticolo normativo riguardante le tipologie contrattuali non-standard, la ricerca delle ipotesi di concorso tra legge e contrattazione conduce alla individuazione delle seguenti fattispecie che, come di vedrà a breve, possono tra loro coesistere e rispetto alle quali è possibile registrare

¹⁷ In argomento, di recente, cfr. I. Alvino, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. N. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, in RIDL, 2016, n. 4, 656 ss. e M. Falsone, *I rinvii alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81/2015*, in DRI, 2016, n. 4, 1073 ss.

¹⁸ D. Gottardi, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, in *Lavoro e diritto*, 2016, n. 4, 877-926.

¹⁹ Sul contratto a termine, in particolare, Ludovico segnala il rischio che possa profilarsi «una normativa destinata a frammentarsi in tante discipline diverse quanti saranno gli interventi dell'autonomia collettiva. Un rischio che pare tanto più evidente se si considera che le deroghe possono essere introdotte anche in ambito aziendale dove evidentemente i rapporti di forza sono molto diversi rispetto a quello nazionale» (G. Ludovico, *Contratto a tempo determinato versus contratto a tutele crescenti: gli obiettivi e i risultati del Jobs Act tra flessibilità e incentivi economici*, in DRI, 2018, n. 1, 81).

la presenza o all'opposto l'assenza di una espressa riserva di legge in favore dell'autonomia collettiva:

- 1) ipotesi di deregolazione legale e regolazione contrattuale in concorso, ovvero clausole della contrattazione collettiva che, di fronte a interventi di delegificazione operati dal legislatore, continuino a prevedere maggiori restrizioni nell'uso della flessibilità;
- 2) ipotesi di regolazione contrattuale e successiva regolazione legale in concorso, ovvero clausole della contrattazione collettiva relative a un istituto solo successivamente normato dalla legge, con contenuti non necessariamente conformi al dato contrattuale;
- 3) ipotesi di regolazione legale e deregolazione contrattuale in concorso, ovvero clausole della contrattazione collettiva che, di fronte a interventi di giuridificazione operati dal legislatore, continuino a prevedere maggiori margini di flessibilità.

La prima delle tre ipotesi non si concretizza con riguardo a nessuna delle previsioni introdotte dal decreto dignità, essendo quest'ultimo un tipico intervento di giuridificazione attuato nella peculiare forma della ri-regolazione. Esemplificativa di tale fattispecie era stata la dinamica di concorso tra legge e contrattazione quando, all'indomani dell'approvazione del d.l. 20 marzo 2014, n. 34, e successivamente del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il legislatore aveva rimosso l'obbligo delle causali per la stipula di contratti a termine o delle clausole flessibili nei rapporti a tempo parziale. Materie, queste, che allora erano ampiamente disciplinate in termini limitativi dalla contrattazione collettiva in essere (ipotesi 1). Va subito rilevato tuttavia il dato di complessità che si presenta quando, all'osservazione asettica delle norme di legge e di contratto collettivo, si affianca l'analisi dei contenuti contrattuali in tutta la loro ricchezza normativa.

Si considerino ad esempio le previsioni del Ccnl Confimi impresa meccanica, Fim-Cisl e Uilm-Uil del 22 luglio 2016 che, sulla scorta di una analoga sperimentazione invalsa nel settore del commercio²⁰, hanno introdotto il contratto c.d. “Socrate” come strumento per favorire lo sviluppo e l’occupazione nella piccola e media industria manifatturiera e metalmeccanica. Si tratta di un contratto di ingresso, a tempo determinato, rivolto a determinate categorie di lavoratori e attivabile da determinate tipologie di aziende, a fronte di investimenti produttivi e organizzativi, per favorire l’occupazione giovanile, femminile, dei disoccupati di lungo corso e degli ultracinquantenni. Il contratto c.d. “Socrate” ha una durata variabile da sei a diciotto mesi continuativi e, a seguito del rinnovo del Ccnl del 18 dicembre 2017, è stato reso maggiormente flessibile a seconda della tipologia di categoria “svantaggiata” per cui è stipulato, attraverso un prolungamento della relativa durata, la possibilità di proroga, così come la previsione di minimi tabellari inferiori di circa il 18% per i primi sei mesi, a condizione che il rapporto prosegua a tempo indeterminato decorso il periodo di inserimento. In questo caso, si può convenire che le previsioni contrattuali, nel loro complesso, predispongano un assetto normativo del rapporto a termine complessivamente migliorativo rispetto a quello delineato dal nuovo quadro legislativo (ipotesi 1), o comunque ad esso equivalente (ipotesi 2), anche se niente affatto conforme alle “condizioni” di cui all’art. 19, comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Bene esemplifica invece la seconda e la terza ipotesi di concorso tra legge e contrattazione il riferimento al nuovo regime delle causali reintrodotta dal decreto dignità, all’art. 19, comma 1, del

²⁰ Cfr. G. Pendolino, *Esperimenti di flexicurity nell’autonomia collettiva: prime riflessioni sul contratto di sostegno all’occupazione del nuovo CCNL Terziario*, in *DRI*, 2015, 2, 507-518.

d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (cfr. M. MENEGOTTO, parte I, *sub* art. 1, comma 1, § 2.1.). Nonostante la piena liberalizzazione del contratto a termine disposta dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, infatti, diversi contratti collettivi hanno mantenuto nel corso dell'ultimo triennio una qualche forma di regolamentazione delle causali giustificative dell'apposizione del termine al contratto di lavoro, che oggi risulta non propriamente allineata alle "condizioni" disposte dall'art. 19, comma 1, del medesimo decreto legislativo, per come novellato dal decreto dignità²¹ (ipotesi 2). Altri

²¹ Si segnala a tal proposito il caso dell'integrativo Ccnl Servizi ambientali, rinnovato a più riprese nel corso del 2017, continua a richiedere una causale per motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo quali: ferie; necessità di personale derivanti da assunzione di ulteriori commesse e/o diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità; esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo; lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità; interventi di ripristino ambientale; interventi di manutenzione straordinaria degli impianti; punti di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili, e anche indotte dall'attività di altri settori, che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate; esigenze cicliche anche contrattualmente previste e lavori stagionali; fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendari ali consecutivi; sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o allontanato dalle proprie mansioni a termini del D.lgs. n. 81/2008; sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto; necessità di personale determinate da calamità o da situazioni di emergenza ambientale. Sul versante della contrattazione aziendale, cfr., a titolo esemplificativo, con l'integrativo STAR del 2017 con cui le parti ammettono il ricorso a contratti a termine per la gestione di picchi produttivi o eventi imprevisi. Diversamente, nel contratto collettivo di Ica Market, rinnovato sempre nel 2017, il ricorso al contratto a tempo determinato è ammesso al fine di sostituire lavoratori assenti

contratti collettivi, diversamente, hanno provveduto ad adeguare la regolazione dell'istituto al nuovo regime di a-causalità, eliminando le previgenti disposizioni atte a tipizzare le ipotesi di ricorso al contratto a termine (ipotesi 3). Sullo sfondo di entrambe queste fattispecie, si deve registrare l'assenza di apertura del mutato quadro legislativo verso interventi modificativi o adattivi da parte dell'autonomia collettiva.

Parzialmente diverso è invece il discorso per quanto riguarda la durata massima del contratto a tempo determinato, ridotta da 36 a 24 mesi complessivi. Di fianco ai casi in cui la contrattazione collettiva si è del tutto astenuta dalla regolazione dell'istituto, nonostante la possibilità di sforamento del limite disposta dall'art. 19, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, stanno i contratti collettivi che hanno esteso la durata del contratto a termine oltre i 36 mesi²², ovvero quelli che hanno richiamato il predetto limite ai fini del computo di altri istituti (proroghe e rinnovi). Tipico esempio di questa fattispecie si ha con riferimento al contratto di lavoro in somministrazione, rispetto al quale è controverso se sia possibile prorogare ciascun singolo rapporto fino a sei volte, per una durata complessiva di 36 mesi, come previsto dall'art. 47 Ccnl del 2014 applicato dalle agenzie, ovvero se debba considerarsi prevalente il nuovo assetto legislativo (cfr. A. D'ASCENZO, parte I, *sub* art. 2, § 2.2.) (ipotesi 3).

Ricade invece nella seconda delle tre ipotesi la disposizione di cui all'art. 31, comma 2, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per come modificata dal decreto dignità, in forza della quale salva diversa

con diritto alla conservazione del posto di lavoro, nel caso in cui non si possa impiegare il personale di servizio.

²² Cfr., ad esempio, il rinnovo dell'integrativo Ondulati Santerno del 2017 che ha esteso la durata di ciascun contratto a tempo determinato, anche come somma di periodi non consecutivi, a 40 (anziché 36) mesi complessivi.

previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto per i contratti a termine, 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 (cfr. A. D'ASCENZO, parte I, *sub* art. 2, § 2.2.). Taluni contratti collettivi, infatti, hanno disciplinato forme di contingentamento del ricorso al contratto a termine a scopo di somministrazione non necessariamente compatibili col nuovo standard di legge (ipotesi 2)²³, finanche attraverso la previsione di aperture in favore di intese modificative di livello aziendale²⁴.

²³ Il Ccnl Energia e petrolio, ad esempio, prevede che la somma dei contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato non debba superare il 25% della forza lavoro su media annua, mentre il Ccnl Gas e acqua prevede che il numero dei lavoratori occupati con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non può complessivamente superare la percentuale del 30% dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato, da calcolarsi come media annua tempo per tempo all'atto dell'assunzione. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato (art. 14 co. 4 e 5). Tali limiti quantitativi non valgono nel caso di: a) sostituzione di lavoratori assenti; b) punte eccezionali di attività, anche con riferimento alle procedure di gara, cui non sia possibile fare fronte con le risorse normalmente impiegate; c) eventuali altre ipotesi concordate a livello aziendale (art. 14 co. 3). Similmente, il Ccnl Gomma-plastica prevede che il numero di lavoratori occupati nell'azienda con rapporti a termine diretti e in somministrazione, non potrà superare la percentuale del 32%, complessivamente intesa per i due istituti, calcolata in media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. L'eventuale frazione di uni-

Altra fattispecie del tutto peculiare, riconducibile alla seconda e alla terza delle tre ipotesi, è quella di contratti collettivi che prevedono una durata massima del contratto a termine inferiore perfino ai 24 mesi oggi previsti per legge (ipotesi 2), ma senza l'obbligo di apposizione della causale (che secondo le nuove regole dovrebbe scattare decorsi i 12 mesi) (ipotesi 3)²⁵.

tà derivante dal rapporto percentuale di cui al precedente comma è arrotondata all'unità intera superiore. In altri settori, la disciplina contrattuale è particolarmente articolata. Ad esempio, l'art. 3, lett. C, punto 1, del Ccnl Chimico-farmaceutico prevede testualmente che con esclusivo riferimento alle specifiche fattispecie di seguito indicate, il numero di lavoratori occupati con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 18% [30% nei territori del Mezzogiorno] in media annua dei lavoratori occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi tassative: a) Esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva b) Operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti c) Copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa.

²⁴ Il Ccnl Giocattoli, ad esempio, prevede che la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Tale limite potrà essere elevato con accordo aziendale stipulato con l'assistenza delle OO.SS. territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.

²⁵ È il caso del rinnovo dell'integrativo Berco del 2017, in cui le parti hanno concordato la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato per le maestranze che abbiano prestato 18 mesi di servizio in azienda, anche come sommatoria di periodi non consecutivi, nell'arco degli ultimi 36 mesi di calendario.

3. Il coordinamento tra fonte legale e fonte contrattuale

Tipizzate ed esemplificate le fattispecie di conflitto-concorso tra legge e contrattazione collettiva, si tratta ora di indagare a quale sorte andranno incontro le clausole contrattuali difformi rispetto al rinnovato quadro legislativo, in mancanza di un regime transitorio che regoli i rapporti tra le due fonti²⁶.

In questa direzione di ricerca va subito chiarito che la questione che si vuole affrontare riguarda la sola ipotesi d'intervento regolativo (o deregolativo) da parte della legge su un istituto disciplinato da un contratto collettivo in corso di vigenza. Il nocciolo del problema, in effetti, attiene non solo e non tanto al (mero) rapporto di competenza regolativa tra fonte autonoma e fonte eteronoma del diritto del lavoro, quanto all'efficacia del contratto collettivo nel tempo²⁷, là dove i (continui) mutamenti del quadro regolatorio vengano a determinare la (presunta) obsolescenza di vincoli contrattuali assunti nell'ambito di contratti collettivi non ancora giunti a naturale scadenza oppure ultrattivi. Diversamente, la dialettica tra legge e contrattazione collettiva si risolverebbe, fatte salve le eccezioni di cui si dirà a breve, nella tecnica dell'inderogabilità relativa del precetto legale²⁸, per cui in assenza

²⁶ L'interrogativo evoca il titolo di un contributo di analisi sull'applicazione transitoria delle pattuizioni collettive all'indomani dell'approvazione del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368: M. Tiraboschi, *Quale sorte per le ipotesi di lavoro a termine individuate dai contratti collettivi con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 368/2001?*, in *C&CC*, novembre 2001, 81 ss.

²⁷ M. Tiraboschi, *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento*, in *DRI*, 1994, n. 1, 83 ss.

²⁸ R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 1976, spec. 113 ss.; C. Cester, *La norma inderogabile: fondamento e problema nel diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2008, 341 ss.; M. Novella, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, 2008; A. Zoppoli, *Il*

di esplicite clausole di rinvio in favore dell'autonomia collettiva, la legge può essere modificata soltanto in senso migliorativo, nell'interesse individuale del prestatore di lavoro.

È pacifico in altre parole che un contratto collettivo qualificato ai sensi dell'art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, possa modulare o finanche rimuovere la clausola di contingentamento all'assunzione in somministrazione prevista all'art. 31, comma 2, del medesimo decreto legislativo, in esecuzione della riserva di legge in favore dell'autonomia collettiva che la predetta disposizione prevede al primo periodo. Come pure non può revocarsi in dubbio la impossibilità che la contrattazione collettiva possa operare in deroga al nuovo regime delle causali di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, ad eccezione delle ipotesi di contrattazione di prossimità *ex art. 8*, d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche dalla l. 14 settembre 2011, n. 148²⁹ (cfr. M. MENEGOTTO, P. RAUSEI, che segue in q. parte).

Resterebbe invece salvo, ad avviso di scrive, il potere dell'autonomia collettiva di tipizzare le clausole generali di fonte legale, a prescindere da una specifica investitura da parte della legge³⁰. Si tratta invero di una competenza tipica dell'autonomia

declino dell'inderogabilità, in *DLM*, 2013, n. 1, 53 ss.; G. Santoro Passarelli, *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, in *RIDL*, 2015, n. 1, 61 ss.; G. Fontana, *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza*, in Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 276.

²⁹ Per analisi di sistema, cfr. A. Bollani, *Lavoro a termine, somministrazione e contrattazione collettiva in deroga*, Cedam, 2013. Sulle deroghe *ex art. 8* verso il nuovo regime di limitazioni al contratto a termine e in somministrazione, cfr. A. Maresca, *Contratti a termine, spazi ridotti per la contrattazione collettiva*, in *Il Sole 24 Ore*, 28 agosto 2018; M. Menegotto, [Tra i vecchi arnesi l'art. 8. Una possibile via per superare le criticità del decreto dignità](#), M. Sacconi, [L'art. 8 è vivo e lotta insieme a noi!](#), entrambi in [Boll. ADAPT, 2018, n. 29](#).

³⁰ In argomento, Scarpelli ha ritenuto che «sarebbe stato opportuno, riprendendo il modello dell'art. 23 l. n. 56 del 1987, consentire alla contratta-

collettiva, già invalsa nella prassi delle relazioni industriali, direttamente ascrivibile al principio costituzionale di libertà sindacale (art. 39, comma 1, Cost.). A offrire una esemplare testimonianza di questo è la storica funzione normativa che il contratto collettivo nazionale di lavoro ha svolto in materia di codici disciplinari, in ordine alla tipizzazione delle clausole generali di proporzionalità e adeguatezza. Sebbene nella previgente disciplina del recesso per giustificato motivo soggettivo la legge non prevedesse alcun rinvio alla contrattazione collettiva, il dato della proporzionalità del licenziamento disciplinare veniva comunque verificato dalla magistratura sulla base dei codici predisposti dai Ccnl. Analogo discorso varrebbe oggi qualora un contratto collettivo, nonostante l'assenza di espresse riserve di legge in tal senso, specificasse il contenuto delle "condizioni" per l'assunzione a termine e in somministrazione secondo il nuovo regime delle causali disposto dall'art. 19, comma 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per come novellato dal decreto dignità. E non è neppure escluso che si possano differenziare, in via negoziale, le ragioni giustificative del termine a seconda che si scelga di optare per la somministrazione o per il contratto "diretto" a tempo determinato, riconoscendo una tipicità funzionale ai due istituti in base al settore di riferimento.

Difronte al mutato (indirizzo politico del) quadro legislativo, cadono le premesse alla base di quella interpretazione dottrinale tendente ad estendere la inderogabilità del precetto legale anche alle previsioni contrattuali di carattere migliorativo, di fatto restringendo gli spazi di intervento della contrattazione collettiva –

zione collettiva di individuare causali aggiuntive, in modo da adeguare lo strumento alle caratteristiche specifiche del settore produttivo, e da sostenere la gestione negoziata di un delicato strumento di flessibilità» (F. Scarpelli, *Convertito in legge il "decreto dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *GiustiziaCivile.com*, 2019, n. 9, 11).

qualificata ai sensi dell'art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 – alle sole aree di competenza concorrente tra le due fonti specificatamente individuate dal legislatore. La questione fu posta, in prima battuta, con riferimento al rapporto tra legge e contrattazione collettiva in generale³¹, per essere poi traslata su specifici istituti oggetto di recenti misure di liberalizzazione³².

Occorre tuttavia ricordare che la dottrina dell'inderogabilità bilaterale, già criticabile nella prospettiva di una interpretazione costituzionalmente orientata del rapporto tra legge e contrattazione collettiva³³, riposava principalmente su presupposti di natura te-

³¹ A. Maresca, *Modernizzazione del diritto del lavoro, tecniche normative e apporti dell'autonomia collettiva*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Cedam, 2005, 479.

³² Ad esempio, con riferimento al contratto a tutele crescenti, Pisani ha osservato che «potrebbe emergere un contrasto con la nuova disciplina se i contratti collettivi dovessero introdurre una clausola analoga alla seconda ipotesi di reintegrazione prevista dal comma 4 dell'art. 18 St. Lav. [...] nel caso in cui il contratto collettivo deroghi, ai sensi dell'art. 12 L. n. 604/1966, al sistema sanzionatorio previsto dal decreto in esame (D.lgs. n. 23/2015), sorgerebbe il dubbio sulla validità di tale previsione. Infatti, da un punto di vista strettamente letterale, la deroga in *melius*, salvata espressamente dall'art. 12 in relazione alla L. n. 604/1966, non è stata ripetuta espressamente in riferimento alla disciplina contenuta nel decreto in esame. Inoltre, la nuova disciplina introduce trattamenti che non si possono né accrescere né ridurre, perché sono standard, come tali immodificabili. In ogni caso, la deroga in *melius* da parte del contratto collettivo sarebbe in contrasto con la ratio del decreto che, come si è visto, ha inteso abbassare le tutele contro il licenziamento per favorire la lotta alla disoccupazione. Sicché un'eventuale clausola in senso contrario del contratto collettivo potrebbe essere colpita da nullità per contrasto a norme imperative» (cfr. C. Pisani, *Il nuovo regime di tutele per il licenziamento ingiustificato*, in R. Pessi, C. Pisani, G. Proia, A. Vallebona, *Jobs Act e licenziamento*, Giappichelli, 2015, 35).

³³ G. Centamore, *Legge e autonomia collettiva: una critica della dottrina dell'inderogabilità bilaterale*, in *LD*, 2015, 491 ss. e, conformemente, M. Falso-

leologica: al tempo del *Jobs Act*, invero, l'intervento legislativo era chiaramente votato all'obiettivo di politica economica del diritto consistente nel superamento del dualismo del mercato del lavoro. In quella stagione di de-regolazione sfrenata, era in effetti possibile evocare l'orientamento della Corte costituzionale che, anche rispetto alla derogabilità *in melius* del precetto legale, aveva riconosciuto la legittimità dell'apposizione di tetti alla contrattazione collettiva allorché la limitazione della libertà sindacale fosse stata rivolta alla tutela di interessi superiori di carattere generale³⁴. Soprascedendo al fatto che di tale orientamento non si evidenziano i limiti puntualmente richiamati dalla Consulta, in ordine al carattere esplicito e temporaneo che avrebbe dovuto qualificare la misura di compressione della libertà di azione e contrattazione sindacale garantita dall'art. 39, comma 1, si converrà che gli argomenti della dottrina che su di esso riposavano non avrebbero oggi più ragione d'essere, essendo venuto meno il presupposto teleologico che li aveva legittimati: il legislatore del decreto dignità, infatti, è chiaro nel precisare che, di fronte alla «straordinaria necessità e urgenza di attivare con immediatezza misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese», la sua volontà non è

ne, *I rinvii alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2016, n. 4, spec. 1084-1085.

³⁴ Cfr. Corte Cost. 7 febbraio 1985, n. 34. In dottrina v., *ex multis*, G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2009, 183, che parla di apposizione di “tetti” alla contrattazione collettiva; G. Ferraro, *La delegificazione nel diritto del lavoro italiano*, in M. D'Antona (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro*, Esi, Napoli, 1990, 163 ss.; M. Ricci, *Giustizia costituzionale e autonomia collettiva*, Bari, 1999; A. Pizzoferrato, *I rapporti tra legge e contratto collettivo*, in *Diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. Carinci, *Le fonti. Il diritto sindacale*, UTET, 2007, I, 424 ss.; P. Bellocchi, *Commento all'art. 39 della Costituzione*, in G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca, *Diritto del lavoro. La Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*, volume I, III edizione, Giuffrè, 2009, 358 ss.

più soltanto quella del rilancio della occupazione, bensì quella di «contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo». Sicché interventi contrattuali nel segno della ri-regolazione sarebbero del tutto coerenti con queste finalità.

4. *Segue: il coordinamento nel caso di conflitto-concorso tra disposizioni contrattuali vigenti e mutato quadro legislativo*

Sgombrato il campo di analisi dalla problematica riguardante le future previsioni della contrattazione collettiva, si possono ora trattare i profili attuali del coordinamento tra disposizioni contrattuali vigenti e mutato quadro legislativo.

In favore della perdurante vigenza delle disposizioni della contrattazione collettiva depongono una serie di ragioni che meritano di essere analizzate in modo sistematico.

Il punto di partenza del ragionamento, che si cumula ad altri percorsi interpretativi proposti dalla dottrina³⁵, è che le previsioni contrattuali dovrebbero conservare la loro efficacia in ragione di un principio di equità e giustizia contrattuale: i compromessi raggiunti in sede negoziale danno luogo a un equilibrio complessivo nella regolazione degli interessi del lavoro e dell'impresa che non

³⁵ Cfr. Maurizio Falsone, secondo il quale, con specifico riferimento alla ipotesi del contratto delegato, sostiene che «l'unica strada percorribile sembra essere quella della applicazione dei criteri sull'interpretazione, rispettivamente, del contratto (collettivo) e della legge. In pratica, bisogna interpretare le due fonti per stabilire se il primo, a suo tempo, aveva inteso o meno disciplinare l'istituto oggetto del rinvio proprio in applicazione di quest'ultimo e se la seconda, dopo, ha inteso o meno superare il contenuto della legge delegante e del contratto delegato» (cfr. M. Falsone, *I rinvii alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81/2015*, cit., 1090-1091).

può rompersi ogni volta che i termini dello scambio sono modificati, selettivamente, dal legislatore.

L'individuazione del grado di flessibilità e, per converso, di rigidità applicativa delle norme di legge, rientra a pieno titolo nel novero dei termini di scambio negoziale in sede di rinnovo tanto dei Ccnl che dei contratti integrativi aziendali e territoriali. La proceduralizzazione delle prerogative manageriali, al di là degli standard fissati dalla legge, è scambiata, ad esempio, con concessioni sindacali sulla flessibilità organizzativa (orario di lavoro, inquadramento ecc.) e salariale. Specularmente, l'ampliamento dei margini di flessibilità nell'impiego di manodopera si realizza, almeno nell'ambito delle forme genuine di valorizzazione dell'autonomia collettiva, a fronte di concessioni manageriali di natura compensativa, riguardanti dinamiche salariali o forme di garanzia occupazionale. Si consideri peraltro che l'utilizzo delle tipologie contrattuali flessibili viene sovente avallato dal sindacato in forma alternativa al ricorso a pratiche più o meno spinte di decentramento produttivo³⁶.

È il motivo per cui rispetto ai contenuti contrattuali operano le c.d. clausole di inscindibilità con le quali le parti firmatarie convengono espressamente che le disposizioni del contratto collettivo sono correlate ed inscindibili tra loro, non ammettendone pertanto un'applicazione parziale. Tali pattuizioni vincolano i contraenti ad applicare tutto quanto definito o richiamato nell'intesa, affinché non ne venga tradito lo spirito che ne è a fondamento e non venga meno l'interesse alla permanenza dello

³⁶ Sull'alternatività tra flessibilità e decentramento, cfr. D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in Aa.Vv., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi* (atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Cassino 18-19 maggio 2017), Giuffrè, 2018, § 7.

scambio contrattuale che con essa si realizza³⁷. Nella sua versione più tipica, la clausola di inscindibilità è «destinata a salvaguardare – nei confronti della disciplina eteronoma e di quella autonoma – l'unitarietà e l'interdipendenza delle singole clausole o parti del contratto collettivo»³⁸.

Se la natura unitaria e inscindibile degli interessi alla base del contratto collettivo è il presupposto fattuale che determina l'effettività e l'esigibilità dell'accordo sindacale, ne consegue che interventi eteronomi difformi rispetto ai contenuti contrattuali, o la rimozione di un precetto legale, non può implicare il venir meno dell'efficacia delle clausole della contrattazione collettiva che detto obbligo continuano a prevedere. Quest'ultima circostanza, infatti, verrebbe ad alterare l'equilibrio sinallagmatico raggiunto dalle parti in sede negoziale³⁹, oltreché l'autonomia funzionale che l'ordinamento giuridico riconosce alla contrattazione collettiva per il tramite dell'art. 39 Cost.

Al cospetto della clausola di inscindibilità, perde di rilevanza qualsiasi argomento fondato sul carattere migliorativo o peggiorativo del dato normativo analizzato, sia esso di matrice legale che pattizia. L'intento tipizzato dai contraenti con la clausola di inscindibilità è, anzi, proprio quello di «salvaguardare i nessi di in-

³⁷ Zanini, *Sulla «inscindibilità delle clausole» nei conflitti tra legge, contratto collettivo e contratto individuale*, in *MGL*, 1967, 245 ss.

³⁸ R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile*, cit., 201.

³⁹ In argomento, Tiraboschi ricorda che già agli inizi del Novecento, Ugo Sinzheimer, in uno dei primi tentativi teorico-ricostruttivi di fornire un'adeguata rilevanza giuridica alla contrattazione collettiva, avesse affermato la natura sinallagmatica del contratto collettivo di lavoro (M. Tiraboschi, *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro*, cit., 120). Sulla correttezza del contratto collettivo, cfr. G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema Il contratto di lavoro*, 1-4 giugno 1967, Giuffrè, § 7.

terdipendenza tra aspetti peggiorativi e migliorativi del contratto collettivo, privilegiando l'applicazione complessiva ed unitaria dell'uno o dell'altro trattamento posto a confronto»⁴⁰.

Si rende dunque necessario, a prescindere dal carattere migliorativo o peggiorativo del dato normativo rispetto alle previsioni contrattuali, che la volontà del legislatore, conchiusa nel testo promulgato, sia recepita nei contratti collettivi per potersi dire pienamente operativa.

Le parti firmatarie del contratto collettivo potranno decidere patteggiatamente se e in che misura rinegoziarne i contenuti anzitempo, riallineandoli al nuovo standard di legge⁴¹, ovvero se procedere autonomamente all'esercizio della facoltà di recesso⁴², con tutte le implicazioni che tale ultima prospettiva comporterebbe sul piano delle dinamiche intersindacali; ma non potrebbero, se non per mutuo consenso, disapplicare soltanto l'istituto del contratto collettivo modificato dall'intervento legislativo. Così come la legge sarebbe legittimata a modificare le previsioni collettive soltanto sostituendosi *globalmente* ad esse, sostituendo cioè «al complessivo equilibrio raggiunto in sede collettiva il nuovo e diverso equilibrio voluto dal legislatore»⁴³.

Il discorso non cambia in presenza di un contratto collettivo ultrattivo. La clausola di ultrattività trasforma il contratto collettivo scaduto in un contratto a tempo indeterminato. Quindi o le parti continuano ad applicarlo nella sua interezza, oppure lo modifica-

⁴⁰ R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile*, cit., 208, nota 92.

⁴¹ Cfr., su questo medesimo punto, M. Mobiglia, *Abrogazione e disciplina transitoria*, in M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, 2002, 258.

⁴² Cfr., ancora, M. Tiraboschi, *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro*, cit., e A. Maresca, *Contratto collettivo e libertà di recesso*, in *ADL*, 1995, n. 2; G. Pacchiana Parravicini, *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010.

⁴³ R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile*, cit., 202-203.

no di comune accordo, o ancora lo disapplicano interamente. In casi assai rari, è possibile che venga apposto un termine all'ultrattività del contratto collettivo. In questa circostanza il contratto collettivo, decorso il termine dell'ultrattività, cessa di produrre effetti. Con la conseguenza che l'autonomia privata individuale non può che riferirsi al solo dato normativo legale.

Il punto di approdo di tale ricostruzione è coerente con l'orientamento giurisprudenziale prevalente che si è espresso in favore della perdurante efficacia delle clausole contrattuali rispetto a sopravvenuti interventi legislativi modificativi⁴⁴. Scontato rilevare, inoltre, che il rapporto tra legge e contratto collettivo deve essere letto alla luce della copertura costituzionale di cui gode la fonte pattizia, nonostante la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., e che pertanto il legislatore non possa sancire il venir meno dell'efficacia delle norme collettive *tout court*. Tema questo già affrontato all'alba dell'introduzione del d.lgs. 6

⁴⁴ Il riferimento è ad esempio alla vicenda dell'abrogazione dell'art. 23 della l. 28 febbraio 1987, n. 56, il quale demandava alla contrattazione collettiva di livello nazionale l'individuazione delle ipotesi in cui fosse legittima l'apposizione del termine oltre a quelle previste tassativamente dalla legge. Cfr., sul punto, Cassazione, 3 gennaio 2014, n. 27 e, in senso conforme, Cassazione 4 luglio 2008, n. 21092, in cui la suprema Corte ha affermato che «in materia di assunzione a termine dei lavoratori subordinati, l'art. 23 l. 28 febbraio 1987 n. 56, che attribuisce alla contrattazione collettiva la possibilità di identificare nuove ipotesi di legittima apposizione del termine, continua a trovare applicazione anche a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, che pure ne reca la formale abrogazione, in relazione alle clausole dei contratti collettivi di lavoro precedentemente stipulati sotto la vigenza della legge del 1987 ed ancora in corso di efficacia al momento dell'entrata in vigore del citato decreto fino alla scadenza dei contratti collettivi, atteso che la disciplina transitoria, desumibile dall'art. 11 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, ha proprio la finalità di garantire una transizione morbida tra il vecchio ed il nuovo sistema».

settembre 2001, n. 368, quando, infatti, era stata espunta dal testo di legge la previsione che sanciva l'inapplicabilità dei contratti collettivi stipulati prima dell'entrata in vigore della novella proprio per non incorrere in ipotesi di incostituzionalità⁴⁵.

A conclusioni diverse si potrebbe pervenire se si ipotizzasse che il contratto collettivo delegato dal legislatore non sia diretta espressione del principio di libertà di azione e contrattazione collettiva di cui all'art. 39, comma 1, Cost., bensì trovi la sua legittimazione nell'atto di delega attraverso cui il legislatore trasferisce funzioni normative proprie all'autonomia collettiva. Circostanza che dovrebbe implicare la immediata sincronizzazione tra mutato quadro legislativo ed eventuali previsioni contrattuali difformi. Ma una simile impostazione incontrerebbe almeno tre resistenze che conviene subito considerare.

La prima è di carattere dogmatico. È stato di recente ricordato che il contratto collettivo "delegato" non rappresenta una tipologia negoziale autonoma, ma una manifestazione dell'evoluzione funzionale dell'istituto, che mantiene la sua unitarietà sotto il profilo concettuale e strutturale⁴⁶. In altre parole, l'autonomia collet-

⁴⁵ Per una ricostruzione completa della vicenda in materia di disciplina transitoria a seguito dell'introduzione del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, si veda M. Mobiglia, *op. cit.*, 249 ss., e M. Mobiglia, *Regime transitorio ed efficacia dei contratti collettivi in vigore*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, 2004, 1015 ss.

⁴⁶ Così, testualmente, M. Falsone, *I rinvii alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2016, n. 4, 1075, il quale richiama in nota M. Napoli, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *DLRI*, 2004, 581; M.C. Cataudella, *Contratto collettivo (nuove funzioni del)*, in *EGT*, 2002; M. Persiani, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in *ADL*, 1999, n. 4; G. Vardaro, *Differenze di funzioni e di livelli fra contratti collettivi*, in *LD*, 1987, 245; R. De Luca Tamajo, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in *RIDL*, 1985, I, 16.

tiva conserva la sua natura di potere sociale, e la “bivalenza normativa” che qualifica la tecnica della delega consente al contratto collettivo di non perdere quella caratteristica anche se esso viene giuridificato dall’ordinamento⁴⁷.

Seguendo un percorso di analisi alternativo, si può ricordare la posizione di chi, sul presupposto che i contratti collettivi delegati devono avere la stessa efficacia normativa e generale propria della legge delegante, ha posto un problema di compatibilità della tecnica del rinvio rispetto alla seconda parte dell’art. 39 Cost.⁴⁸. A tale interpretazione si è contrapposta, come noto, la tesi per cui le norme deleganti non regolano rapporti, ma distribuiscono competenze; e l’esercizio di tali competenze, stante la perdurante assenza di una legge sindacale, non può che avvenire secondo i canoni tipici del principio di libertà sindacale di cui all’art. 39, comma 1, Cost. È questa la ragione che spiega perché la condizione per cui la fonte delegata deve avere la stessa efficacia della fonte devolvente è perfettamente assolta dalla produzione dell’*effetto costitutivo* (e non dall’effetto *erga omnes*), «che è appunto un effetto che il contratto collettivo produce con caratteri di generalità e con la forza propria della legge ogni volta che ve ne sono i presupposti»⁴⁹.

Un’analisi a parte può essere svolta, invece, con riguardo alle ipotesi in cui il rinvio al contratto collettivo preveda l’intervento amministrativo sostitutivo. In tal caso, in effetti, il negoziato e i rapporti di forza tra le parti che lo conducono sono inficiati dalla spada di Damocle dell’atto amministrativo che verrebbe comun-

⁴⁷ Così, ma in forma velatamente critica, R. Romei, *L’autonomia collettiva nella dottrina giuslavoristica: rileggendo Gaetano Vardaro*, in *DLRI*, 2011, 197.

⁴⁸ Cfr., in particolare, M.V. Ballestrero, *Riflessioni in tema di inderogabilità dei contratti collettivi*, in *RIDL*, I, 1989, 364.

⁴⁹ Cfr. M. D’Antona, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, cit., 559.

que emanato in caso di mancato accordo in sede sindacale⁵⁰. Circonstanza, questa, che depone in favore della natura speciale di questa specifica fattispecie di contratto delegato, lasciando intendere la volontà prioritaria per il legislatore che un determinato istituto sia attivato, tanto da prevedere un meccanismo che, a priori, «sia in grado di aggirare la situazione di stallo che invece si determinerebbe inevitabilmente ove la contrattazione collettiva fosse l'unica fonte per l'attivazione di un determinato istituto»⁵¹.

In secondo luogo, pur aderendo alla tesi della decadenza delle previsioni contrattuali negoziate al di fuori degli spazi di autonomia capacità normativa che l'art. 39, comma 1, riconosce all'autonomia collettiva, non si risolverebbe il problema della inscindibilità degli istituti del contratto, essendo quelle previsioni correlate ad altre direttamente ascrivibili al principio di libertà sindacale. Un contratto collettivo, infatti, può contenere clausole o parti di varia natura, ciascuna delle quali munita di una autonoma fisionomia funzionale, ma «il negozio, come tale, resta unico e ciò rileva a vari effetti»⁵².

Resta inteso invece che qualora le parti avessero voluto limitare il proprio intervento all'attuazione di uno specifico precetto legislativo, non solo si dovrebbe «dubitare che esse abbiano dato luogo ad una manifestazione contrattuale frutto del libero esercizio dell'autonomia collettiva di cui sono titolari»⁵³, ma il discorso sulla inscindibilità del contratto collettivo decadrebbe, a meno di esplicite previsioni in senso contrario.

⁵⁰ In argomento, cfr. ampiamente L. Bellardi, *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, in *LD*, 2004, n. 1, spec. § 3.3.

⁵¹ R. Romei, *L'autonomia collettiva nella dottrina giuslavoristica*, cit., 198.

⁵² G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema Il contratto di lavoro*, 1-4 giugno 1967, Giuffrè, 23.

⁵³ A. Maresca, *op. cit.*, 489.

Questo suggerisce la opportunità di valutare il problema caso per caso. Si può dubitare, in effetti, che le previsioni dei Ccnl sottoscritti in forma integrativa dei rinnovi consolidati al solo fine di adeguare la normativa nazionale di categoria alle novità legislative si integrino in modo correlativo e inscindibile con il sistema di regole su cui insistono, complessivamente inteso. Mentre è pacifico che se un contratto collettivo recepisce la delega nell'ambito delle normali dinamiche di rinnovo contrattuale, specie a livello di contrattazione aziendale, dove lo scambio è consistente ed esplicito, i relativi istituti dovrebbero considerarsi correlati e inscindibili tra loro.

Come pure non pare revocabile in dubbio che l'atto di autonomia negoziale collettiva debba considerarsi disposto dalle parti nel pieno della loro libertà sindacale quando la materia trattata sia oggetto di rinvii c.d. impropri, vale a dire quando il rimando alla contrattazione è operato attraverso «disposizioni legali che, pur richiamando i contratti collettivi stipulati da alcuni particolari soggetti sindacali e nonostante la formulazione letterale, si limitano ad evidenziare funzioni tradizionalmente proprie della contrattazione collettiva»⁵⁴. In questo caso, infatti, ci si trova dinnanzi ad una «“esplicitazione” (più che ad una devoluzione) di poteri negoziali del sindacato»⁵⁵, dovendosi pertanto considerare il rin-

⁵⁴ Cfr. V. Pinto, *Il lavoro part-time e la mediazione sindacale: la devoluzione di funzioni normative al contratto collettivo nel d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e le prospettive di riforma*, in *DLRI*, 2002, n. 2, 278. In argomento, cfr. anche P. Passalacqua, *Autonomia collettiva e mercato del lavoro. La contrattazione gestionale e di rinvio*, Giappichelli, 2005, spec. 135 ss.

⁵⁵ B. Caruso, *Rappresentanza sindacale e contrattazione collettiva sulla flessibilità*, in M. D'Antona (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro*, Esi, Napoli, 1990, 174.

vio una «forma anomala di valorizzazione dell'autonomia collettiva»⁵⁶.

In terzo luogo, e in connessione con quest'ultimo aspetto, abbiamo visto che in molti casi le previsioni contrattuali preesistono e prescindono dalle esplicite riserve di legge in favore della contrattazione collettiva. L'esempio tipico è quello delle clausole legali di contingentamento che fissano i limiti percentuali al ricorso al contratto a termine, ora anche a scopo di somministrazione. In questo caso la legge regola per la prima volta un istituto, facendo però salvo il rinvio preesistente in favore della contrattazione collettiva. Considerata la persistente apertura in favore della fonte pattizia, in assenza di previsioni contrarie, il rinvio non può che considerarsi dinamico, venendo dunque ad assorbire quanto definito dalle parti in sede negoziale, specie se il relativo contratto collettivo non sia ancora giunto a naturale scadenza. La clausola di contingentamento legale, infatti, opera «fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva», appunto, precedentemente alla puntuale regolazione dello standard da parte della legge. Anche in questa circostanza, quindi, in attesa di eventuali accordi collettivi di riallineamento rispetto allo standard legale, continuano ad applicarsi le previsioni contrattuali.

Analogo problema si era posto, in materia di contratto a termine, con l'entrata in vigore del d.l. 28 giugno 2013, n. 76. Allora non si discusse della perdurante vigenza di quei contratti collettivi che avessero agito sulla base della previsione del rinvio ridotto ai sensi della l. 28 giugno 2012, n. 92, poiché la norma contenente il rinvio legale agli stessi non era stata toccata⁵⁷. Del pari, a seguito

⁵⁶ L. Bellardi, *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, in *LD*, 2004, n. 1, spec. § 4.

⁵⁷ In questo senso si è espresso M. Lozito, *Tendenze della contrattazione nazionale in materia di contratto a termine, part-time e apprendistato professionalizzante*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2013, n. 186.

della liberalizzazione del primo contratto a termine ad opera della stessa l. 28 giugno 2012, n. 92, e dell'intervento del d.l. 28 giugno 2013, n. 76, i contratti collettivi antecedenti l'entrata in vigore di tale ultimo decreto avevano mantenuto la propria efficacia stante la perdurante vigenza dell'art. 1, comma 1, d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Non valgono a contrastare questa posizione i semplici richiami a taluna giurisprudenza di merito che di recente ha sancito che, essendo un Ccnl «antecedente alle (rilevanti) modifiche introdotte in tema di contratto a termine, risulta superato dalla successiva norma legale (e per tale ragione non si può sostenere che le parti sociali abbiano voluto derogare a quest'ultima)»⁵⁸. Non valgono anzitutto perché il cuore del problema di cui si sta discutendo non riguarda il se le parti abbiano intenzionalmente voluto discostarsi dalla legge con la firma del contratto collettivo, ma come si conforma l'equilibrio complessivo da esse raggiunto con la conclusione del contratto collettivo, in quali termini quell'equilibrio è idoneo a soddisfare nel complesso i loro reciproci interessi, e in che misura il mutato quadro legislativo incide sulla causa del contratto. Si tratta di questioni non affrontate in giudizio, come pure dal *thema decidendum* sono rimasti estranei i profili centrali della tesi qui proposta, riguardanti la presenza o meno della clausola di inscindibilità del Ccnl in questione e la relativa efficacia nel tempo⁵⁹.

Le previsioni del contratto collettivo potranno essere considerate prive di effetti, invece, allorché si limitassero a rimandare, in termini di mero rinvio o richiamo, alle disposizioni di legge relative a istituti abrogati. È il caso ad esempio dei contratti collettivi che

⁵⁸ Corte d'Appello di Bologna, 2 gennaio 2018.

⁵⁹ Più precisamente, nella sentenza si richiama il fatto che il Ccnl fosse scaduto, ma non si tiene conto della eventuale ultrattività dello stesso.

si limitavano a menzionare gli artt. del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, sulla disciplina del *Job-sharing*, di fronte all'abrogazione dell'istituto da parte del *Jobs Act*. In quella circostanza, a ben vedere, il concorso-conflitto tra legge e contrattazione collettiva non si pose affatto, giacché la fonte pattizia non disciplinava alcunché. Non così viceversa per l'ipotesi di rinvii contrattuali a norme di legge di cui risultasse mutata la sola «collocazione formale confluendo nel nuovo testo organico, ma non il senso sostanziale e complessivo della relativa disciplina»⁶⁰. In tal caso⁶¹, maggiore affidamento merita il richiamo all'art. 1367 c.c. che, nel disporre il principio di conservazione del contratto, porta a giustificare «la piena operatività dei rinvii contrattuali ancorché le relative discipline facciano ancora formale riferimento, in attesa dei rinnovi, ai testi di legge oggi abrogati dal nuovo decreto»⁶².

Il terzo ed ultimo profilo di complessità, infine, riguarda l'efficacia delle clausole della contrattazione collettiva che regolino istituti in attuazione di deleghe di legge rimosse dal mutato quadro normativo. Sempre a titolo di esempio, il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, abrogando l'art. 20 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, aveva eliminato la possibilità di derogare, tramite la contrattazione collettiva, al divieto di assumere lavoratori in somministrazione presso unità produttive nelle quali fossero stati attivati piani di sospensione del lavoro o riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni. In tal caso, l'effetto costitutivo dei contratti aziendali che avessero rimosso il divieto, avrebbe dovuto continuare a dispiegarsi fino alla scadenza del contratto collettivo ovvero, se a tempo indeterminato, fino alla scadenza

⁶⁰ Cfr. M. Tiraboschi, [Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro](#), ADAPT University Press, 2015, 27.

⁶¹ Si veda, ad esempio, i contratti collettivi che richiamano espressamente la normativa del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche.

⁶² *Ibidem*.

dell'ultimo contratto individuale di lavoro sottoscritto in applicazione del predetto contratto collettivo. Questo perché, salva diversa previsione, le disposizioni di legge non hanno un'efficacia retroattiva, sicché il venir meno di una delega in favore dell'autonomia collettiva, non può avere effetto sugli atti sottoscritti in esecuzione della delega medesima prima che fosse rimossa.

5. Conseguenze dell'applicazione unilaterale del (nuovo) regime legale

In tutte le ipotesi fin qui analizzate, le parti del contratto o i soggetti da essi rappresentati che ritenessero il regime legale maggiormente funzionale ai propri interessi potrebbero decidere, con un certo margine di discrezionalità, comunque di procedere alla disapplicazione (integrale) del contratto collettivo, attraverso l'esercizio della facoltà di recesso⁶³. Ciò in ragione del fatto che, come si è accennato, finanche l'esercizio di una delega di legge da parte della autonomia collettiva non produrrebbe effetti sulla sfera dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo, che resta limitata ai soggetti aderenti alle parti firmatarie⁶⁴. Con la conseguenza che, «in assenza, originaria o sopravvenuta, del contratto il rapporto sarà regolato dalla disciplina legislativa, se esistente, ovvero perderà quel “pezzo” di trattamento che trovava la sua esclusiva origine nell'accordo»⁶⁵.

⁶³ Cfr., ancora, G. Pacchiana Parravicini, *op. cit.*

⁶⁴ Cfr., per tutti, M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, in *DLRI*, 1998, 665 ss., e M. D'Antona, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*, 1990, 559.

⁶⁵ Così G. Pacchiana Parravicini, *op. cit.*, 106.

Sullo sfondo del ragionamento resta la significativa differenza con cui le parti sociali e gli attori aziendali si confrontano, oggi, rispetto al passato. Con gli interventi di riallineamento operati dalla contrattazione collettiva al regime legale di flessibilità introdotto dal *Jobs Act* si trattò, infatti, di gestire la transizione da una regolazione contrattuale più rigida a una più flessibile del contratto a termine. Interessata a trasferire nella contrattazione le novità legislative, la parte datoriale disponeva di una leva contrattuale che era la prospettiva del non rinnovo o perfino della disdetta del contratto collettivo. A parti rovesciate, queste opzioni non sono oggi perseguibili dal sindacato, essendo affatto conveniente sul piano degli equilibri complessivi della flessibilità contrattata, mettere a repentaglio la tenuta del sistema contrattuale, già seriamente compromessa dal dilagare dei contratti collettivi a basso costo sottoscritti da organizzazioni non rappresentative.

In ogni caso, conviene valutare i riflessi che la eventuale scelta di disapplicare la fonte pattizia verrebbe a produrre sul piano della responsabilità contrattuale e delle relazioni sindacali.

Sotto il profilo dell'inadempimento, la scelta di disapplicare la regolazione contrattuale in favore della nuova disciplina di legge, implicherebbe conseguenze differenti a seconda che si tratti del contratto collettivo nazionale di lavoro o del contratto aziendale. Nel primo caso, si avrebbe una responsabilità contrattuale indiretta laddove, ad esempio, una azienda aderisse alla associazione datoriale firmataria del contratto collettivo. Più precisamente, qui i profili di inadempimento riguarderebbero il vincolo associativo tra l'azienda e la propria associazione di rappresentanza, posto che, di norma, gli statuti delle organizzazioni datoriali impongono il rispetto della politica sindacale e dei contratti collettivi sottoscritti dalla federazione cui l'azienda aderisce.

Nel caso in cui la violazione riguardasse la disciplina del contratto aziendale in corso di vigenza, invece, il sindacato potrebbe op-

porre alla direzione d'azienda la responsabilità contrattuale diretta, per violazione arbitraria dei termini del contratto, specie se la disdetta del medesimo avvenisse in violazione del principio di buona fede, ovvero se l'azienda non coinvolgesse il sindacato almeno in un tentativo di ridefinizione pattizia dei termini contrattuali. In questa ipotesi, potrebbe porsi per la convenuta il problema di giustificare il recesso dall'intero contratto, che regola una molteplicità di interessi economici, adducendo come unica motivazione il mutamento del quadro legislativo riguardante però un solo istituto oggetto di regolazione contrattuale. Nondimeno, essendo il contratto collettivo un contratto a tempo determinato, la direzione d'azienda sarebbe tenuta a dimostrare non solo l'avvenuta modifica della situazione di fatto alla base del raggiunto equilibrio negoziale, ma anche «il motivo oggettivo per cui non può attendere la risoluzione naturale del contratto»⁶⁶.

In ogni caso, inclusa l'ipotesi di assenza di vincoli associativi e di applicazione del contratto collettivo per comportamenti concludenti⁶⁷, la inosservanza unilaterale della disciplina contrattuale relativa a uno specifico istituto, fosse anche finalizzata al riallineamento del medesimo allo standard di legge, implicherebbe la violazione della clausola di inscindibilità del contratto collettivo applicato. Con la conseguenza che per poter fare libero ricorso, ad

⁶⁶ *Ibidem*, 19.

⁶⁷ La Cassazione è intervenuta sul tema affermando che «l'imprenditore non iscritto all'associazione sindacale che ha stipulato un contratto collettivo di categoria è tenuto ad applicare il contratto collettivo medesimo limitatamente però alla disciplina normativa e retributiva, rispetto alla quale risulti provata una costante applicazione, e non anche relativamente ad una clausola contrattuale specifica, nei cui confronti sia peraltro riscontrabile un espresso rifiuto di adesione, se non risulta inscindibilmente connessa all'intera materia del contratto collettivo medesimo». Cfr. Cassazione, 1° dicembre 1994, n. 6435.

esempio, alla modifica in aumento della collocazione temporale della prestazione in regime di part-time a fronte di causali stabilite dalla contrattazione, oppure per allineare la nuova percentuale di contingentamento per la somministrazione, si dovrebbe disapplicare l'intero contratto collettivo.

Con riferimento alla fattispecie di un contratto collettivo che prevedeva ipotesi di a-causalità determinate secondo il rinvio ad esso operato dalla l. 28 giugno 2012, n. 92, è stato sostenuto che la stipula del contratto a termine a-causale in luogo di quello previsto dal contratto collettivo avrebbe potuto esporre il datore di lavoro vincolato al rispetto dell'autonomia collettiva ad una azione per condotta antisindacale e alla possibilità che venisse emessa una sentenza di conversione del contratto a termine in uno a tempo indeterminato⁶⁸. Benché possibile, e fermo restando l'effetto deterrente della disposizione statutaria preposta alla repressione della condotta antisindacale, appare tuttavia improbabile che un ricorso *ex art. 28 l. 20 maggio 1970, n. 300*, vedrebbe l'azienda soccombere, anche tenuto conto della giurisprudenza prevalente in materia che si è espressa in modo costante sostenendo la sussistenza di profili di antisindacalità in ipotesi di mancato rispetto di quanto stabilito dalla autonomia collettiva richiedendo però, oltre al dato oggettivo, anche la sussistenza di una violazione della buona fede contrattuale che realizzi un attentato all'ordine contrattuale e quindi alla stessa posizione del sindacato⁶⁹.

⁶⁸ V. Speciale, *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012 n. 92*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2012, n. 153, con il quale concorda R. Voza, *Il contratto a tempo determinato*, in P. Chieco (a cura di), *Flessibilità e tutele nei contratti e nel mercato del lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Cacucci, 2013.

⁶⁹ Per un'analisi approfondita di questa problematica si rinvia a G. Pacchiana Parravicini, *op. cit.*, 83 ss.

Così, ad esempio, il Tribunale di Parma ha affermato che non ogni controversia sull'interpretazione delle disposizioni contrattuali può dare luogo ad un'azione ai sensi dell'art. 28 dello Statuto, ritenendo essenziale per integrare gli estremi della condotta antisindacale uno specifico elemento soggettivo da parte del datore che non sussiste quando vi è un legittimo dissenso fondato su argomentazioni serie e reali e sull'interpretazione delle clausole⁷⁰. Sulla stessa linea, la Pretura di Milano ha sancito che «la violazione di una norma contrattuale può integrare gli estremi della condotta antisindacale quando sia accompagnata da un comportamento imprenditoriale scorretto e contrario al principio della buona fede nei confronti del Consiglio di fabbrica, e sia indirizzata al fine di screditare il sindacato agli occhi dei lavoratori e di metterne in discussione il ruolo in azienda aprendo una crisi al suo interno e nel suo rapporto con la massa dei dipendenti»⁷¹. Nello stesso senso ed in termini ancor più netti il Tribunale di Massa con sentenza del 23 dicembre 2013 ha affermato che «integra gli estremi della condotta antisindacale il comportamento di una locale camera di commercio che, dopo aver sottoscritto un contratto integrativo decentrato con le parti sociali e le Rsu ed

⁷⁰ «Non compete al pretore nella procedura ex art. 28 legge 20 maggio 1970 n. 300 risolvere ogni tipo di controversia che possa nascere dall'interpretazione o dall'esecuzione di un contratto collettivo. La norma ex art. 28, infatti, tutela solo in caso di comportamento “diretto ad impedire e limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale” garantite da norme costituzionali e generali dell'ordinamento o anche da norme di origine contrattuale; in quest'ultimo caso, se la violazione di norme contrattuali è solo indiretta è necessario che l'antisindacalità del comportamento, cioè il suo essere indirizzato ad impedire o limitare il conflitto, risulti in maniera palese e dalle modalità di esecuzione del comportamento stesso e da altre particolari circostanze». Cfr. Trib. Parma, 11 dicembre 1989, in *NGL*, 1989, 526.

⁷¹ Pret. Milano 20 maggio 1981, in *Tributi*, 1981, 651.

averlo regolarmente trasmesso agli organi nazionali di controllo, lo abbia unilateralmente ed arbitrariamente revocato per siglarne uno *ex novo* (con la firma dei soli segretari territoriali di due organizzazioni sindacali), senza aver aperto una nuova contrattazione ed escludendo di fatto sia le Rsu che un'altra organizzazione sindacale»⁷².

Sul piano sanzionatorio, la violazione da parte di una azienda delle previsioni contrattuali oggetto di rinvio, darebbe luogo alle specifiche sanzioni previste per le ipotesi di violazione del precetto legale (es. trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in caso di violazione della clausola di contingentamento stabilita dalla contrattazione). Questo perché la contrattazione collettiva, in forza del rinvio legale, viene dotata di efficacia costitutiva della tipologia contrattuale che regola, cosicché, nel sostituirsi alla norma di legge e individuando un nuovo standard per le aziende rientranti nel relativo campo di applicazione, diviene vincolante e assorbe il regime sanzionatorio previsto dal legislatore in caso di violazione della fonte eteronoma. Diversa invece è la ipotesi di *non compliance* rispetto a vincoli non previsti dalla legge e dunque non oggetto di sanzioni di matrice legale. In tal caso, laddove ne ricorressero gli estremi, l'inosservanza delle disposizioni contrattuali da parte dell'azienda avrebbe dei riflessi solo sul piano della responsabilità contrattuale e su quello delle relazioni sindacali.

⁷² Trib. Massa 23 dicembre 2013, in *DeJure*, 2013. In senso conforme, tra le altre, si veda Trib. Torino, 19 gennaio 2010, in *RDL*, 2010, n. 2, 378; Trib. Torino 22 maggio 2011, in *DRI*, 2011, n. 3, 743; Trib. Milano 4 luglio 2010, in *RDL*, 2010, n. 4, 1006.

Il possibile ruolo della contrattazione di prossimità

*di Marco Menegotto, Pierluigi Rauseri**

1. La contrattazione di prossimità. L'art. 8, d.l. n. 138/2011

Nella più ampia riflessione circa il ruolo della contrattazione collettiva nella regolazione dei rapporti di lavoro (cfr. P. TOMASSETTI, che precede in q. parte) pare opportuno soffermarsi su una disposizione di legge risalente all'ormai lontano 2011, sopravvissuta indenne alle diverse riforme del diritto del lavoro degli ultimi anni (§ 1.2.) e al rigoroso vaglio di legittimità della Corte costituzionale, nonostante l'ostilità assicurata da buona parte dei commentatori¹, nonché il suo (presunto) scarso impiego².

* *Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.*

¹ Tra i primi commenti si veda M. Rusciano, *L'articolo 8 è contro la Costituzione*, in *Eguaglianza & Libertà*, 8 settembre 2011. Diversamente, per una prima valutazione di scenario si veda M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011 n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, in *DRI*, 2012, n. 1, 78 ss.; M. Del Conte, *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, in *DRI*, 2012, n. 1, 36 ss., che a differenza di altra copiosa dottrina mira ad individuare le prospettive di miglioramento ed evoluzione del diritto del lavoro favorite dallo stesso art. 8; nello stesso senso cfr. M. Borzaga, *Contrattazione collettiva di prossimità e*

Ci riferiamo all'art. 8, commi 1, 2 e 2-bis, del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, come convertito, con modificazioni, dalla l. 14 settembre 2011, n. 148 (*Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*), norma che prevede la possibilità per i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale di realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori in deroga alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e alla legge e che ha superato il giudizio di costituzionalità, con valutazione di conformità al dettato normativo della Costituzione, nella sentenza della C. cost. 4 ottobre 2012, n. 221, quantomeno su alcuni dei numerosi profili di presunta incostituzionalità sollevati dalla dottrina³.

L'art. 8, comma 1, prima parte, indica la nozione di “contratto di prossimità” e specifica l'efficacia *erga omnes* dello stesso.

Sono tali quei contratti collettivi di lavoro che sono stati sottoscritti a livello aziendale o territoriale da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti.

disciplina delle mansioni: una via per aumentare la flessibilità interna del rapporto di lavoro e la produttività delle imprese, in DRI, 2013, n. 4, 996 ss.

² Cfr. L. Imberti, *A proposito dell'art. 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, in DLRI, 2013, n. 2; si veda altresì R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, 2016, 92, che ne parla come di una disposizione entrata «in un singolare cono d'ombra», anche a causa della opposizione sindacale.

³ Si vedano, *ex multis*, i contributi di: L. Lazzeroni, *La regolazione per legge del contratto collettivo aziendale alla luce del sistema costituzionale*, Giappichelli, 2017, *passim*; V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, in Aa.Vv., *Il diritto del lavoro al tempo della crisi*, Atti Aidlass di Pisa del 7-9 giugno 2012, Giuffrè, 2012, *passim*; E. Ales, *Dal “caso Fiat” al “caso Italia”. Il diritto del lavoro “di prossimità”, le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in DRI, 2011, n. 4, 1087.

Tali contratti possono realizzare specifiche intese, con efficacia generale (*erga omnes* appunto) nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione che siano state debitamente sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali⁴.

Con l'art. 8 viene introdotta nell'ordinamento una tecnica normativa attraverso la quale la norma imperativa (per sua natura derogabile) diviene derogabile a seguito di un intervento da parte di un'altra fonte normativa espressamente individuata, il contratto collettivo di prossimità, appunto, a livello aziendale o territoriale. Su un piano squisitamente operativo occorre in primo luogo evidenziare che la contrattazione collettiva di prossimità sarà validamente attivata solo se ha visto coinvolti i soggetti sindacali a ciò abilitati. Ne consegue che qualora l'organizzazione sindacale non abbia nessuno dei due requisiti di rappresentatività declinati dall'art. 8 del d.l. n. 138/2011, a livello nazionale o territoriale, gli accordi di prossimità eventualmente stipulati saranno radicalmente nulli, perché inesistenti. Ancora sul piano dei soggetti abilitati vanno rilevati tre importanti profili: il riferimento alla sottoscrizione delle intese "da" associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative permette di ritenere legittimi e validi gli accordi sottoscritti anche da una soltanto delle organizzazioni sindacali che rivestano quel livello di rappresentatività; il riferimento al «piano nazionale o territoriale» determina che sia sufficiente, con criterio di alternatività, uno dei due livelli di rappresentatività; i contratti di prossimità aziendali (non però quelli territoriali) possono essere legittimamente sottoscritti dalle rappresentanze sindacali in azienda delle organizzazioni comparativamente più rappresentative, sia quali RSA (art. 19 della l. 20 mag-

⁴ Cfr. circ. INL 25 gennaio 2018, n. 3; nota Min. lav. 1° marzo 2018, n. 3662; lett. circ. Min. lav. 23 luglio 2012, n. 16307.

gio 1970, n. 300) ma anche come RSU (accordo interconfederale del 20 dicembre 1993), quando ritualmente e regolarmente costituite.

I contratti collettivi di prossimità validamente sottoscritti acquisiscono efficacia *erga omnes* esclusivamente quando sia rispettato il criterio maggioritario nella adesione delle associazioni sindacali (art. 8, comma 1). Ne consegue che avranno efficacia generale, purché adottati a maggioranza: i contratti aziendali stipulati con la RSU; i contratti aziendali stipulati con un gruppo di RSA cui partecipano tutte le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative; i contratti aziendali e territoriali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Peraltro, anche se i contratti di prossimità non raggiungono la maggioranza necessaria alla efficacia *erga omnes*, gli stessi, purché sottoscritti dai soggetti abilitati, saranno perfettamente validi e manterranno legittimamente la portata derogatoria e ablativa nei confronti dei lavoratori che sono rappresentati dalle associazioni stipulanti o che hanno recepito e condiviso (anche tacitamente purché ciò sia palese e incontrovertibile) le risultanze della attività negoziale.

1.1. Finalità e contenuti

L'art. 8, comma 1, seconda parte, detta tassativamente le finalità che devono essere perseguite dalle specifiche intese le quali, in effetti, devono essere finalizzate a perseguire obiettivi di: maggiore occupazione (si pensi ad un contratto di prossimità che finalizzi le modifiche organizzative ad un progressivo incremento occupazionale nell'arco di un triennio), qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, emergenza del lavoro irregolare (si pensi ad un contratto di prossimità

che disponga la progressiva emersione di rapporti di lavoro totalmente ovvero parzialmente irregolari attraverso il ricorso a step successivi di stabilizzazione, dapprima con contratti di collaborazione a progetto e a seguire con rapporti di lavoro a tempo indeterminato), incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali (si pensi ad un contratto di prossimità che finalizzi le intese modificative degli assetti organizzativi aziendali alla possibilità di evitare licenziamenti), investimenti e avvio di nuove attività (si pensi ad un contratto di prossimità che preveda il ricorso a specifiche tipologie contrattuali o a peculiari discipline organizzative particolarmente flessibili per agevolare lo start up aziendale)⁵.

Alla luce del d.lgs. n. 81/2015, ciò che rileva, in modo tutt'affatto particolare, attiene ai contenuti delle intese derogatorie di prossimità. Nel comma 2 dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, lett. *a-d*, e prima parte della lett. *e*, si precisano i contenuti regolatori delle specifiche intese modificative le quali, dunque, possono riguardare la regolazione delle materie inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento tassativo a: impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie; mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale; contratti a termine; contratti a orario ridotto, modulato o flessibile; regime della solidarietà negli appalti; casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; disciplina dell'orario di lavoro; modalità di assunzione;

⁵ Si vedano in proposito i contributi di M. Del Conte, *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, cit.; M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, cit.; cfr. anche A. Perulli, *La contrattazione collettiva «di prossimità»: teoria, comparazione e prassi*, in *RIDL*, 2013, n. 4, 919-960; A. Tursi, *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge ed autonomia collettiva*, in *DRI*, 2103, n. 4, 958 ss.; P. Rausei, *Contrattazione collettiva: nuove frontiere e contratti di prossimità*, in *DPL*, 2011, n. 41, digital edition.

disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative o quelle etero-organizzate e le partite IVA; trasformazione e conversione dei contratti di lavoro.

Nell'art. 8, comma 2, lett. *e*, seconda parte, invece, trova spazio la previsione normativa relativa alle conseguenze dei licenziamenti, laddove si prevede che le specifiche intese possono riguardare anche le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro.

Fanno però eccezione assoluta le ipotesi di cessazione del rapporto per: licenziamento discriminatorio, licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore, licenziamento in caso di adozione o affidamento.

1.2. Attualità e prassi ministeriale

Per comprendere i limiti di utilizzo dei contratti di prossimità alla luce del d.lgs. n. 81/2015, come novellato dal d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, occorre porsi anzitutto nella prospettiva diacronica delle scelte legislative e di politica del diritto, attinenti ai contratti e ai rapporti di lavoro, in una ottica dichiaratamente evolutiva, che asseconda le regole del mutamento del quadro regolatorio.

In questo senso, dunque, prima dell'odierno intervento sul d.lgs. n. 81/2015, la norma contenuta nell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, ha già subito almeno due momenti di profondo mutamento regolativo.

In primo luogo a fronte dell'entrata in vigore della l. n. 92/2012, allorquando, intervenendo la legge su larga parte degli ambiti di applicazione dei contratti collettivi di prossimità, ci si è interrogati sui margini apprezzabili di persistente utilizzo dell'istituto, anche a fronte della intervenuta successione di leggi nel tempo. D'altra parte, in quel contesto temporale, nella prassi applicativa, le organizzazioni e le associazioni sindacali rappresentative non hanno ritenuto improcedibile la negoziazione, né hanno visto nei ridimensionamenti operativi di quella riforma una ragionevole fonte di impasse contrattuale.

Con il d.lgs. n. 81/2015, peraltro, si è stati posti dinanzi ad un ulteriore momento evolutivo della disciplina dei rapporti fra contrattazione collettiva di prossimità e quadro normativo generale, in una fase, tuttavia, nella quale, rispetto agli interventi comunque di matrice settoriale, il legislatore ha scelto la via di una ri-regolazione "organica" dei contratti di lavoro flessibili e non standard. Pure a fronte di una operazione sostanzialmente di *re-styling* normativo e di *reductio ad unum* di una pluralità di testi legislativi, il d.lgs. n. 81/2015 reca alcuni interventi puntuali di rinvio alla contrattazione collettiva, talora specificandone la competenza di livello esclusivamente nazionale, così accade, precisamente, a proposito di collaborazioni coordinate e continuative personali (art. 2, comma 2, lett. *a*) e di apprendistato (art. 42, commi 5 e 8; art. 44, commi 2 e 5).

Va rilevato che parte della dottrina, alla luce degli ampi rinvii operati dal d.lgs. n. 81/2015 alla contrattazione collettiva "qualificata" ai sensi dell'art. 51 del medesimo decreto⁶, ha quantome-

⁶ Sul punto cfr. diffusamente P. Tomassetti, [La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015](#), in *DRI*, 2016, n. 2, 367 ss.

no problematizzato circa la portata sostanziale⁷ dello stesso art. 8 rispetto al nuovo disegno prospettato dal legislatore del *Jobs Act*⁸. Vi è infatti chi ha parlato di una abrogazione tacita⁹, come di un superamento di fatto¹⁰, piuttosto che di una sopravvivenza limitata alle ipotesi (già previste nell'ambito di applicazione dell'art. 8) in cui il d.lgs. n. 81/2015 non abbia (oggi) operato un rinvio materiale alla contrattazione collettiva¹¹.

⁷ La natura di norma speciale dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011 sembra lasciare ipotizzabile, fra gli altri, un contratto di prossimità che limiti o addirittura escluda, a determinate condizioni o a fronte di specifici presupposti informativi o documentali, il regime di solidarietà negli appalti, essendo venuta meno la riserva di legge a favore dei soli contratti collettivi nazionali di lavoro per effetto del d.l. n. 25/2017, convertito dalla l. n. 49/2017. Tuttavia in argomento è intervenuto il Ministero del lavoro con la risposta a int. 13 settembre 2018, n. 5, nella quale si sostiene che sia stata del tutto «rimossa la possibilità per il contratto collettivo di introdurre una deroga al regime di solidarietà negli appalti». D'altra parte, i tecnici ministeriali omettono di segnalare che il riferimento normativo era esplicitato nella sola contrattazione collettiva di livello “nazionale”, senza poter includere implicitamente, essendo norma speciale, anche la contrattazione collettiva “di prossimità”, che sembra mantenere, come argomentato nel testo, la propria efficacia normativa in assenza di specifici rinvii a livelli di contrattazione espressamente individuati dal legislatore. Sul punto cfr. P. Rausei, [Appalto e contrattazione collettiva: il peso dell'interpello n. 5/2018](#), in [Boll ADAPT, 2018, n. 31](#).

⁸ Si rinvia a M. Magnani, *Il rapporto tra legge e autonomia collettiva*, in *DRI*, 2017, n. 1, spec. 7-9; I. Alvino, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, in *RIDL*, 2016, n. 4, 656 ss.

⁹ Cfr. S. Scarponi, *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva a livello aziendale o territoriale*, in *RGL*, 2015, I, 124.

¹⁰ Cfr. G. Ferraro, *Teorie e cronache del diritto sindacale e autorità del punto di vista giuridico*, in *ADL*, 2016, 39; G. Santoro Passarelli, *Il contratto aziendale “in deroga”*, in *DLM*, 2015, 286 ss.

¹¹ Cfr. M. Brollo, *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in F. Carinci (a cura di), [Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi](#),

Su questo piano, infatti, è stata sostenuta la possibilità di una abrogazione implicita parziale dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, per quanto attiene le possibilità di disciplina derogatoria in materia di contratti di collaborazione coordinata e continuativa¹². Analogamente si è sostenuto che la disciplina organica recata dal d.lgs. n. 81/2015 con riferimento ai tipi contrattuali ridefiniti e normati, anche soltanto per i profili di successione di leggi nel tempo, impatta in termini restrittivi, se non proprio implicitamente abrogativi, rispetto alla contrattazione collettiva di prossimità¹³.

D'altra parte, ove si consideri la portata generale ed astratta, sia pure quale norma "speciale", dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, e la coerenza interna della norma anche rispetto al percorso evolutivo, in prospettiva diacronica appunto, del quadro normativo di riferimento, potrebbe riconoscersi ancora una operatività significativa dei contratti collettivi di prossimità anche rispetto ai nuovi profili di disciplina delineati dal d.lgs. n. 81/2015, come riformato dal d.l. n. 87/2018, fatta eccezione per gli ambiti regolatori che rimangono affidati esclusivamente alla contrattazione di livello nazionale¹⁴.

ADAPT University Press, 2015, 75; A. Tursi, "Codice dei lavori" e autonomia collettiva, in M. Magnani, A. Pandolfo, P.A. Varesi (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, 2016, 332.

¹² Così specificamente M. Miscione, *Le collaborazioni autonome dopo il Jobs Act*, in *DPL*, 2015, 14, 866.

¹³ Così per M. Tiraboschi, [Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro](#), ADAPT University Press, 2015, 28.

¹⁴ L'art. 8 del d.l. n. 138/2011, in effetti, deve essere concepito necessariamente come norma speciale, perché sono speciali e specifiche le circostanze in cui la disposizione può operare e in quanto si tratta di norma che deroga a precetti di portata generale. In questo senso il campo di applicazione della norma è destinato ad essere in ogni caso interpretato in senso restrit-

Parrebbe deporre in questa direzione l'assenza nel testo dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, di richiami normativi specifici e contestualizzati, limitandosi la disposizione a menzionare esclusivamente le materie di contrattazione derogatoria (comma 2), che potrebbero essere intese nel loro contesto evolutivo, "con riferimento" ai singoli provvedimenti legislativi e alle singole disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro "del tempo" nel quale si avvia la negoziazione collettiva aziendale o territoriale.

D'altro canto, in questo rinnovato contesto, l'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 sui contratti collettivi di ogni livello, dunque, sembra porsi in diretta competizione con quella del 2011 sui contratti collettivi di prossimità, quanto meno per la scelta legislativa di carattere generale che affida anche alla contrattazione aziendale e territoriale le possibilità di intervento normativo che il d.lgs. n. 81/2015 affida alle parti sociali, liberando la fase di contrattazione collettiva "di prossimità", vale a dire in azienda o nel territorio di riferimento (provinciale o regionale, ma forse anche metropolitano o comunale), dai vincoli specifici dell'art. 8, in particolare in termini di finalizzazione.

Nella prospettiva di un possibile utilizzo dei contratti di prossimità anche dopo il *Jobs Act* si è posto anche il Ministero del lavoro,

tivo, dovendo l'interprete indagare sulla norma che si vorrebbe derogare con l'accordo di prossimità, allo scopo di verificare puntualmente se la stessa pone già spazi di deroga a specifici livelli di contrattazione collettiva. Il contratto di prossimità, dunque, può derogare a norme di legge generali e astratte, oltretutto alle disposizioni della contrattazione collettiva di livello nazionale, ma non può subentrare rispetto a previsioni di legge che già pongono spazi di deroga. Così, ad esempio, nella regolazione dell'apprendistato, che l'art. 42, commi 5 e 8, e l'art. art. 44, commi 2 e 5, del d.lgs. n. 81/2015 rimettono esclusivamente alla contrattazione collettiva nazionale, non può intervenire un accordo aziendale di prossimità in deroga alla specifica delega normativa.

ro che con la risposta ad int. 12 febbraio 2016, n. 8, ha «evidenziato come l'art. 8 del decreto-legge n. 138/2011 non preveda, tra i possibili contenuti delle “specifiche intese” aziendali o territoriali, la determinazione dell'imponibile contributivo; senza contare che tali intese esplicano i propri effetti esclusivamente tra le parti e non possono quindi interessare gli Istituti previdenziali quali soggetti creditori della contribuzione». Sancendo che un contratto di prossimità non può validamente derogare agli obblighi relativi alla determinazione della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, l'int. n. 8/2016 conferma, di fatto, l'utilizzabilità dei contratti di prossimità anche dopo il d.lgs. n. 81/2015. In seguito, peraltro, con nota 24 maggio 2016, n. 10599, ancora il Ministero del lavoro ha ulteriormente affermato che la sottoscrizione dei contratti di prossimità «è rimessa esclusivamente alle associazioni (o loro rappresentanze sindacali operanti in azienda) dotate del grado di maggior rappresentatività in termine comparativi» inoltre specifica che essi «devono trovare giustificazione nelle finalità espressamente indicate dal Legislatore maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, ecc.)», per cui «In assenza di tali condizioni [...] eventuali contratti di “prossimità” non potranno evidentemente operare, come prevede il Legislatore, “in deroga alle disposizioni di legge [...] ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”. Ne consegue che il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.)».

D'altro canto, la nota n. 10599/2016 precisa che i contratti di prossimità «trovano applicazione in relazione ad una platea di destinatari ben determinata e non su ogni unità produttiva facente capo al medesimo datore di lavoro: le “specifiche intese”, infatti, hanno “efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a

condizione si essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali”».

Con specifico riferimento al quadro regolatorio rispetto alla materia del lavoro a tempo determinato, ci si è interrogati sulla possibile persistenza di un ambito di operatività dei contratti di prossimità a fronte dei nuovi limiti assegnati alla contrattazione collettiva, con riserva alla sola contrattazione collettiva nazionale di stabilire limiti di contingentamento differenti rispetto a quelli sanciti dalla legge.

Nella ferma convinzione della vigenza dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, senza aderire, quindi, alle ipotesi interpretative più *tranchant*, si può sostenere – come fatto da parte della dottrina¹⁵ all'indomani dell'approvazione del *Jobs Act* – quanto meno la sopravvivenza della operatività della contrattazione di prossimità con riferimento alle materie non interessate da rinvio selettivo nel d.lgs. n. 81/2015, come invece accade per le collaborazioni coordinate e continuative personali (art. 2, comma 2, lett. *a*) e il contratto di apprendistato (art. 42, commi 5 e 8; art. 44, commi 2 e 5), dove il rinvio normativo è rivolto esclusivamente alla contrattazione collettiva nazionale.

Venendo ai rapporti di lavoro a tempo determinato, non pare sufficiente verificare che la disciplina degli stessi si caratterizzi per la presenza di alcuni rinvii espliciti all'autonomia collettiva, essendo invece fondamentale evidenziare come solo taluni aspetti nella regolazione ne sono interessati, mentre altri non lo sono (e nemmeno potevano esserlo¹⁶).

È dunque sulle singole disposizioni dell'ordinamento riferibili alle materie di competenza della contrattazione di prossimità che si

¹⁵ Vedila in nota 9.

¹⁶ È il caso del mancato rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione delle causali; causali che prima del luglio 2018 non erano contemplate dal legislatore.

dovrebbe operare tale controllo, e non già sul *corpus* normativo complessivo.

Si scoprirebbe così che rimangono, per lo specifico caso della regolazione dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, ampi spazi di intervento per la contrattazione di prossimità (§ 2), con riferimento ad esempio alla specificazione delle causali, all'ampliamento del periodo transitorio (cfr. M. MENEGOTTO, parte I, *sub* art. 1, comma 2), alla definizione di un diverso numero massimo di proroghe o alla durata massima dei rapporti a termine tra le medesime parti (§ 3).

Sul tema specifico, peraltro, si è pronunciato il Ministero del lavoro con la risposta ad int. 2 dicembre 2014, n. 30¹⁷, con la quale è stato sottolineato come «l'intervento della contrattazione di prossimità non potrà comunque rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione».

1.3. Limiti inderogabili

Il comma 2-*bis* dell'art. 8 introduce la previsione esplicita riguardante la portata normativa delle deroghe e delle modifiche proposte e accordate nelle specifiche intese. Restano in ogni caso fermi e inderogabili, infatti, i principi, i criteri e le disposizioni derivanti dal rispetto integrale: delle previsioni di tutela del lavoro contenute nella Costituzione; dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie, con riferimento a direttive e regolamenti¹⁸; dei

¹⁷ Per un commento cfr. [G. Carosielli, P. Tomassetti, *La \(limitata\) derogabilità del ricorso al contratto a termine nell'interpretazione ministeriale*, in *Boll. ADAPT*, 2014, n. 43.](#)

¹⁸ In argomento si segnalano le osservazioni di M. Delfino, *Contratti collettivi di prossimità e deroga alle norme europee*, in *DLM*, 2012, III, 465 ss.

vincoli derivanti dalle convenzioni internazionali sul lavoro (OIL)¹⁹. Con tali limiti e vincoli, peraltro, le specifiche intese sottoscritte con le organizzazioni rappresentative o con le loro rappresentanze in azienda, operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie sopra richiamate ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ne deriva, conseguentemente, che qualsiasi impresa, anche non associata ad alcuna associazione rappresentativa di categoria, potrà rivolgersi alle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero alle rappresentanze sindacali operanti in azienda per proporre intese modificative negli ambiti individuati dalla norma con la evidente e specifica finalità di invitare i lavoratori (nelle loro rappresentanze sindacali) ad intervenire, nel comune intendimento di conservare l'attività d'impresa, espanderla, difendere e promuovere l'occupazione.

1.4. Il livello territoriale

Come sopra richiamato (§ 1) l'art. 8 abilita le deroghe a legge e contrattazione anche a intese sottoscritte, secondo i canoni previsti dallo stesso articolo, a livello territoriale²⁰.

¹⁹ Sul tema si vedano le analisi di L. Ratti, *Le pedine e la scacchiera: la contrattazione collettiva di prossimità alla prova dei vincoli sovranazionali*, in M. Barbera, A. Perulli (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, cit., 97-106.

²⁰ Si tratta di una novità rispetto alla consueta architettura dei rinvii di legge alla contrattazione collettiva di lavoro, normalmente identificata nel livello nazionale e/o aziendale, salvo il caso di conclusione di particolari procedure (come ad esempio la fattispecie del trasferimento d'azienda).

A questo aspetto si collega, naturalmente, il criterio di misurazione della rappresentatività comparata che – diversamente da altre disposizioni precedenti e successive alla norma del 2011²¹ e nell’ottica del pluralismo sindacale – nel caso di specie dovrà essere misurata alternativamente a livello nazionale o territoriale. Si tratta, come è stato detto²², di un criterio di non particolare criticità, laddove lo si legga come perimetro di applicazione dello stesso accordo di prossimità che si va sottoscrivendo, e non già nel senso di parametro amministrativo di calcolo della rappresentatività dell’una o dell’altra sigla sindacale.

Punto nevralgico per valutare la portata di una simile disposizione è indagare circa l’efficacia *erga omnes* dell’accordo territoriale “in deroga”. Invero non sembrano esistere particolari specificità rispetto all’efficacia soggettiva di simili accordi, dovendosi richiamare i criteri giurisprudenziali applicati in via generale, indipendentemente dall’essere tali contratti oggetto di rinvio o delega di legge²³.

A mente di ciò, è sufficiente richiamare la tesi, pacifica, secondo cui l’efficacia soggettiva si estende a tutte le aziende associate alle confederazioni datoriali firmatarie del contratto territoriale *ex art.* 8, stante il vincolo associativo. Vi è poi la possibilità di estendere *erga omnes* l’efficacia soggettiva pure alle aziende che rientrano nel campo di applicazione dell’accordo territoriale, che abbiano dunque stabilimenti nella provincia o nella regione di riferimento, nonché operanti nel/i settore/i rientranti nel campo d’applicazione dell’accordo medesimo.

²¹ Si veda, da ultimo, l’art. 51, d.lgs. n. 81/2015.

²² A. Tursi, *L’articolo 8 nel prisma dei rapporti tra legge e contrattazione collettiva*, cit., 966.

²³ Condivisibile, in questi termini, A. Tursi, *L’articolo 8 nel prisma dei rapporti tra legge e contrattazione collettiva*, cit., 970.

In entrambe le ipotesi, è assodato che l'accordo copra tutti i lavoratori dipendenti dalle aziende che ne danno applicazione, dunque a prescindere dalla iscrizione o meno degli stessi ad una delle organizzazioni sindacali stipulanti. Non sarà dunque meritevole di accoglimento la eventuale doglianza del lavoratore – non iscritto ad alcuna sigla sindacale oppure iscritto ad una organizzazione non firmataria – in dissenso con il contenuto dell'intesa (e con la sua applicazione) che ne chieda dunque l'applicazione, richiamando appunto la efficacia *erga omnes* assicurata dalla legge, fermo restando il rispetto dei requisiti di cui all'art. 8.

2. Il possibile ruolo sull'impatto del c.d. decreto dignità

Come è stato diffusamente illustrato in altro contributo del presente volume (cfr. P. TOMASSETTI, che precede in q. parte), l'impianto complessivo del d.l. n. 87/2018, confermato dalla sua legge di conversione, pur lasciando intatti i rinvii pre-esistenti alla contrattazione collettiva, non si distingue certo per un approccio in chiave sussidiaria alla regolazione dei rapporti di lavoro e dunque del mercato del lavoro.

Rimangono in questo senso amplificate le difficoltà a livello di interpretazione e di applicazione della novella, non essendo riconosciuta la facoltà di intervento delle parti sociali anche solo a specificazione del dettato normativo, come invece sarebbe stato auspicabile²⁴.

Invero l'ordinamento conosce da tempo una norma, l'art. 8 del d.l. n. 138/2011, che – come visto (§ 1.1) – consente tramite ac-

²⁴ Si veda, tra gli altri, F. Scarpelli, *Convertito in legge il "decreto dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *giustizia civile.com*, 3 settembre 2018, n. 9, 11, che richiama ad esempio l'art. 23, l. n. 56/1987.

cordi aziendali o territoriali siglati da soggetti comparativamente più rappresentativi (“contrattazione di prossimità”) di derogare alla contrattazione collettiva e alla legge – seppur entro i limiti dettati dalla Costituzione e dall’ordinamento comunitario – al ricorrere di determinate esigenze e su materie tipizzate dal legislatore.

L’elenco tassativo di materie su cui è consentito intervenire propone tra le altre, proprio i contratti a termine; mentre le finalità richiamate al primo comma si riferiscono anche alla maggiore occupazione, alla qualità del lavoro, alla gestione delle crisi occupazionali, all’avvio di nuove attività (§ 1.1.)

Tutti ambiti che, purché circostanziati nel dettaglio e supportati da elementi fattuali oggettivi, consentono alle parti di immaginare percorsi di impiego di lavoro temporaneo anche al di fuori degli stretti vincoli oggi imposti dalla legge, evidentemente per un limitato periodo di tempo coincidente con la durata dell’esigenza e della finalità²⁵.

Si pensi ad esempio all’esaurimento di precedenti accordi aziendali di regolazione dell’impiego di lavoratori a termine per determinate attività circoscritte a commesse o progetti specifici, alla gestione di rapporti a termine di specifiche figure che sono già oltre i ventiquattro mesi.

Un primo esempio che giunge a poche settimane di distanza dalla pubblicazione della legge di conversione è un contratto di prossimità che mira all’ampliamento della durata massima dei contratti a termine di personale ricercatore e tecnico-amministrativo di supporto allo sviluppo di bandi di ricerca, al fine di garantire

²⁵ Nel senso della valorizzazione della contrattazione di prossimità sul nuovo terreno dei rapporti di breve durata cfr. [M. Sacconi, *L’art. 8 è vivo e lotta insieme a noi*](#), in [Boll. ADAPT, 2018, n. 29](#); più diffusamente cfr. altresì M. Sacconi, *Le relazioni additive di prossimità*, in corso di pubblicazione.

l'attività di ricerca che spesso, per sua natura, si circoscrive in ambiti temporali definiti, anche oltre i ventiquattro mesi²⁶.

2.1. Il rispetto dei vincoli europei nel caso specifico

È pacifico come l'art. 8 non consenta di superare i limiti imposti dall'ordinamento comunitario (come anche le disposizioni "interne" di rango costituzionale) e che il d.l. n. 87/2018 risponde proprio a quei vincoli, risultando così neutralizzata la percorribilità di una simile strada.

Per la verità la Direttiva comunitaria 1999/70/CE, recependo l'accordo quadro CES-UNICE-CEEP sul lavoro a tempo determinato, vincola gli Stati membri ad adottare soluzioni per il contrasto all'abuso del ricorrere a contratti a termine, potendo valutare l'opportunità di inserire nell'ordinamento anche una sola tra le seguenti misure: introduzione delle causali; durata massima dei rapporti tra i medesimi soggetti; limite al numero dei rinnovi.

Per effetto della recente decretazione d'urgenza oggi il nostro ordinamento impone, in sommatoria tra loro: l'apposizione di una causale, una durata massima tra le medesime parti, un numero massimo di proroghe, una percentuale massima di presenza di rapporti a termine (anche in somministrazione) rispetto alla forza lavoro a tempo indeterminato (cfr. M. MENEGOTTO, parte I, *sub* art. 1, comma 1).

Non è dunque contestabile l'opzione di intervenire tramite accordi di prossimità per modulare o addirittura derogare ad uno soltanto di quei vincoli. Si pensi ad un accordo che specifichi il contenuto di una causale, che prolunghi la durata massima dei

²⁶ Il riferimento è [all'accordo di prossimità firmato dalla Fondazione Bruno Kessler](#).

rapporti a termine, che fissi un diverso numero massimo di rinnovi o che definisca un diverso periodo transitorio al fine di posticipare l'entrata in vigore della nuova disciplina, evitando così di interrompere percorsi di graduale ingresso in azienda immaginati nella vigenza delle passate regole.

3. Esempificazione di possibili contenuti della contrattazione di prossimità in tema di nuovi contratti a termine

Segue una esemplificazione di possibili clausole contrattuali che potranno essere definite in sede di “negoziante di prossimità”. Senza ombra di dubbio dovrebbe trattarsi di precise esigenze fattuali, circostanziate nel tempo ed oggettive, elementi che sono direttamente “certificati” dal reciproco riconoscimento tra parte datoriale e parte sindacale, che sta alla base dello stesso confronto negoziale.

3.1. Esplicitazione delle finalità e della materia di intervento

- Ad oggi ... nella Società ... risultano alle dipendenze n. ... lavoratori impiegati a tempo determinato, di cui n. ... in scadenza il ..., n. ... il ..., n. ... il
- Detti lavoratori risultano impiegati nella *lavorazione/commissa* che si presume avrà un termine a giorni (.....).
- La Società ha manifestato l'esigenza di rinnovare/prorogare detti contratti fino al termine dell'attività riferita ai medesimi lavoratori coinvolti, non potendo garantire la immediata conversione in rapporti a tempo indeterminato per tutte le figure

coinvolte, stante l'incertezza di *nuove commesse/del mercato di riferimento*

- Si presenta dunque una esigenza di mantenimento dei livelli occupazionali nel breve periodo, a garanzia *della conclusione della commessa/della prosecuzione dell'attività produttiva riferita all'ordine* ...

3.2. Regolamentazione

- Con esclusivo riferimento ai soli rapporti a termine richiamati in premessa, il termine di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/15 è definito in mesi *30/36* ..., mentre il termine di cui all'art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 è definito in mesi *48/60* ...
- Con esclusivo riferimento ai soli rapporti a termine richiamati in premessa, l'entrata in vigore delle norme di cui al d.l. n. 87/2018, come convertito dalla l. n. 96/2018 decorrerà dal *1° dicembre 2018/1° gennaio 2019* ...
- Con esclusivo riferimento ai soli rapporti a termine richiamati in premessa, le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, lettere *a* e *b*, d.lgs. n. 81/15 devono considerarsi soddisfatte qualora si verificano le seguenti circostanze ...
- Ferma la durata massima dei rapporti di lavoro a termine ai sensi del nuovo art. 19, d.lgs. n. 81/2015, sono ammesse massimo *cinque/sei* ... proroghe, purché stipulate entro il *31 dicembre 2018/31 gennaio 2019* ...

Appendice

1.

Guida rapida al decreto dignità

a cura di Gabriele Gamberini

Le 20 cose da sapere su:

- 1) Contratto a tempo determinato
- 2) Somministrazione di lavoro a tempo determinato
- 3) Licenziamento
- 4) Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

LEGENDA:

In questo riquadro, posto all'inizio di ogni sezione, trovate le novità in sintesi.
Sotto trovate invece i testi di legge con le modifiche in evidenza

Testi di legge in carattere nero: versione *ante* decreto dignità

Testi di legge in carattere verde: versione decreto dignità

Testi di legge in carattere verde grassetto evidenziato giallo: novità apportate dalla legge di conversione del decreto dignità

Testi di legge in carattere ~~rosso barrato evidenziato giallo~~: parti del decreto dignità eliminate dalla legge di conversione del decreto dignità

Testi di legge in carattere ~~rosso barrato~~: parti eliminate dalla legge di conversione del decreto dignità

**LE 20 COSE DA SAPERE SUL DECRETO DIGNITÀ
(CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018)**

1. **Durata massima** contratti a tempo determinato **24 mesi** (riferita sia al singolo contratto, sia alla sommatoria di più contratti)
2. Fino a **12 mesi acausale**, poi con **causale** stabilita dalla legge. A parte la causale **sostitutiva**, la **estraneità** delle **esigenze** alla **ordinaria attività** si riferisce a casi del tutto marginali, mentre gli **incrementi temporanei dell'attività ordinaria**, in quanto «**significativi**» e «**non programmabili**», si prestano a valutazioni soggettive e difformi. Non è consentito alla contrattazione collettiva introdurre altre tipologie di causale
3. Attenzione a contare bene i giorni di durata del contratto! In caso di stipulazione di un nuovo contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi senza indicare la causale → **trasformazione a tempo indeterminato dopo 12 mesi ed 1 giorno**
4. Resta ferma la sanzione della **trasformazione a tempo indeterminato** per i casi di **superamento** del **limite massimo di 24 mesi**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti

Queste disposizioni, in vigore dal 12/08/2018, si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente al 14/07/2018, nonché ai rinnovi ed alle proroghe **dei contratti in corso alla medesima data contrattuali successivi al 31/10/2018**, fatta eccezione per i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, c.d. *Jobs Act*
o decreto Poletti

Capo III

Lavoro a tempo determinato

Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

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

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero ~~esigenze sostitutive di altri lavoratori~~ **esigenze di sostituzione di altri lavoratori;**

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

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.

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

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

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

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

**LE 20 COSE DA SAPERE SUL DECRETO DIGNITÀ
(CONVERTITO DALLA L. N.96/2018)**

5. **Proroghe possibili solo se la durata iniziale del primo contratto è inferiore a 24 mesi**
6. **Proroghe libere nei primi 12 mesi, dopo solo con causale; rinnovi solo con causale**
7. **Massimo 4 proroghe nell'arco dei 24 mesi**
8. **Dalla data di decorrenza della 5° proroga → trasformazione a tempo indeterminato**
9. **Attenzione a contare bene la durata delle proroghe ed attenzione a ricordarsi della causale nei rinnovi dei contratti a tempo determinato! In caso di rinnovo senza causale o di proroga oltre i 12 mesi senza indicare la causale → trasformazione a tempo indeterminato, presumibilmente con effetto dal rinnovo o dalla proroga privi della causale richiesta**

Queste disposizioni, in vigore dal 12/08/2018, si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente al 14/07/2018, nonché ai rinnovi ed alle proroghe **dei contratti in corso alla medesima data contrattuali successivi al 31/10/2018**, fatta eccezione per i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni

**Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, c.d. *Jobs Act*
o decreto Poletti**

Capo III

Lavoro a tempo determinato

Art. 21 Proroghe e rinnovi

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

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

2. 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. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, 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.

**LE 20 COSE DA SAPERE SUL DECRETO DIGNITÀ
(CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018)**

10. Più tempo per **impugnare il contratto a tempo determinato (180 giorni dalla cessazione)**

Queste disposizioni, in vigore dal 12/08/2018, si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente al 14/07/2018, nonché ai rinnovi ed alle proroghe **dei contratti in corso alla medesima data contrattuali successivi al 31/10/2018**, fatta eccezione per i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni

**Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, c.d. *Jobs Act*
o decreto Poletti**

**Capo III
Lavoro a tempo determinato**

Art. 28 Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro **centottanta giorni** dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.
2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine

nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

**LE 20 COSE DA SAPERE SUL DECRETO DIGNITÀ
(CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018)**

11. Attenzione ad individuare la **disciplina applicabile al vostro caso!**

- I **contratti** a tempo determinato **stipulati (o rinnovati o prorogati) prima del 14 luglio 2018** (entrata in vigore del d.l. n. 87/2018) possono avere il loro corso, anche se difformi dalle nuove regole (i contratti a termine stipulati antecedentemente al 14 luglio 2018 e che prevedono un periodo che andrà oltre i 24 mesi, anche con la sommatoria di precedenti rapporti di lavoro a termine, potranno continuare sino a scadenza)
- In caso di rinnovo o proroga di tali contratti, assume decisivo rilievo la data in cui tali atti intervengano:
 - **rinnovi e proroghe** effettuati **tra il 14 luglio 2018 e l'11 agosto 2018** (data di entrata in vigore della legge di conversione), sarebbero soggetti (in assenza di disposizioni specifiche della legge stessa) alle disposizioni della l. n. 96/2018, stante la natura sostitutiva dell'emendamento
 - **rinnovi e proroghe** effettuati **tra il 12 agosto 2018 ed il 31 ottobre 2018**, sarebbero soggetti alle norme del d.lgs. n. 81/2015 prima che venissero modificate dal d.l. n. 87/2018 (ossia 36 mesi, 5 proroghe e niente causale)
- Ai **contratti** a tempo determinato **stipulati dopo il 14 luglio 2018** con lavoratori che non hanno mai avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato con quello specifico datore di lavoro si applica interamente la nuova disciplina:
 - per **rinnovi e proroghe** di tali contratti effettuati **tra il 12 agosto 2018 ed il 31 ottobre 2018**? Pur in assenza di disposizioni specifiche della legge, si può ritenere che siano soggetti alla disciplina del d.l. n. 87/2018, così come convertito dalla l. n. 96/2018
- **Dal 1° novembre 2018** tutti i **nuovi contratti** a tempo determinato, nonché le **proroghe** ed i **rinnovi** di **quelli sorti in precedenza**, saranno interamente soggetti alla disciplina del d.l. n. 87/2018, così come convertito dalla l. n. 96/2018

È possibile sottoscrivere la proroga, prima del 31 ottobre 2018, di un contratto con scadenza successiva a tale data facendo riferimento alle norme *ante* decreto dignità? Sì, ciò che rileva dovrebbe essere la data della proroga, che le parti possono decidere di pattuire anche prima della naturale scadenza.

Qualora la contrattazione collettiva, sia essa nazionale che territoriale o aziendale, abbia diversamente stabilito in materia di durata massima dei contratti a tempo determinato, dovrebbe essere questo il limite da applicare ai contratti a termine stipulati da quel determinato datore di lavoro.

Pare confermata la possibilità di stipulare un ulteriore contratto di lavoro a termine della durata massima di 12 mesi, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, alla presenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

**Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, c.d. decreto dignità
convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2018, n. 96**

**Capo I
Misure per il contrasto al precariato**

**Art. 1 Modifiche alla disciplina
del contratto di lavoro a tempo determinato**

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 **[14 luglio 2018]**, nonché ai rinnovi e alle proroghe **dei contratti in corso alla medesima data contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.**

**LE 20 COSE DA SAPERE SUL DECRETO DIGNITÀ
(CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018)**

12. **Incremento contributivo dello 0,5%** in occasione di **ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, **anche in somministrazione**. Non viene precisato se potrà essere recuperato in caso di stabilizzazione, come già accade per l'1,4%

Testo in vigore dal: 12-8-2018

**Legge 28 giugno 2012, n. 92
c.d. riforma del lavoro Fornero**

Art. 2 Ammortizzatori sociali

28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25 **[maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013]**, 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. **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.**

**LE 20 COSE DA SAPERE SUL DECRETO DIGNITÀ
(CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018)**

13. Ai contratti di **somministrazione** stipulati a **tempo determinato** si **applicano** le nuove **regole** vigenti per i **contratti a termine**, ma **non è necessario attendere** 10 o 20 **giorni** di **interruzione** tra la **fine** di un **contratto** ed il suo eventuale **rinnovo** e **non si applicano** il **tetto 20%** ed il **diritto di precedenza**
14. Le **causali** devono essere **riferite** all'**utilizzatore** e dunque anche i 12 mesi, proroghe e rinnovi dovrebbero essere calcolati con riferimento ad un determinato utilizzatore
15. Il **Ccnl di settore** parrebbe comunque poter **definire** la **durata massima** del rapporto (ora 36 mesi) ed **individuare** il **numero massimo** di **proroghe** (ora 6)

Testo in vigore dal: 12-8-2018

**Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,
c.d. *Jobs Act* o decreto Poletti**

**Capo IV
Somministrazione di lavoro**

Art. 34 Disciplina dei rapporti di lavoro

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

2. **In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III**

[Lavoro a tempo determinato], con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2 [c.d. *Stop & Go*], 23 [Numero complessivo di contratti a tempo determinato] e 24 [Diritti di precedenza]. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68. 4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

**Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, c.d. decreto dignità
convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2018, n. 96**

Capo I

Misure per il contrasto al precariato

Art. 2 Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro

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

**LE 20 COSE DA SAPERE SUL DECRETO DIGNITÀ
(CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018)**

16. **L'utilizzatore non può impiegare un numero complessivo di lavoratori a termine e somministrati superiore al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui avviene l'assunzione. Questo tetto convive con la soglia massima del 20% dei contratti a termine utilizzabili in azienda**

Testo in vigore dal: 12-8-2018

**Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,
c.d. *Jobs Act* o decreto Poletti**

**Capo IV
Somministrazione di lavoro**

**Art. 31 Somministrazione di lavoro
a tempo indeterminato e determinato**

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.

~~2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. È 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~~ **Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23 [20%], 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.**

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

**LE 20 COSE DA SAPERE SUL DECRETO DIGNITÀ
(CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018)**

17. **Reintrodotta la somministrazione fraudolenta → 20 € di ammenda ad agenzia ed utilizzatore per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione**

Testo in vigore dal: 12-8-2018

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,
c.d. *Jobs Act* o decreto Poletti

Capo IV
Somministrazione di lavoro

Art. 38-bis Somministrazione fraudolenta

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 applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

**LE 20 COSE DA SAPERE SUL DECRETO DIGNITÀ
(CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018)**

18. **Elevata del 50% la misura minima e massima della indennità risarcitoria dovuta** in presenza di **licenziamento illegittimo** → effetti sui licenziamenti di lavoratori, assunti a partire dal 07/03/2015, con anzianità di servizio inferiore a 3 anni e superiore a 12 anni (per questi ultimi però i primi effetti si vedrebbero a partire dai licenziamenti intimati dal 08/03/2027)

Testo in vigore dal: 12-8-2018

**Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23,
c.d. contratto a tutele crescenti**

Art. 3 Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità**.
2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative,

nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

**LE 20 COSE DA SAPERE SUL DECRETO DIGNITÀ
(CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018)**

19. Nuove soglie minime e massime nella offerta di conciliazione

Testo in vigore dal: 12-8-2018

**Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23,
c.d. contratto a tutele crescenti**

Art. 6 Offerta di conciliazione

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 ~~non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità~~ **non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità**, 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 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.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro

per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

**LE 20 COSE DA SAPERE SUL DECRETO DIGNITÀ
(CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018)**

20. Per le **assunzioni** da effettuare negli anni **2019 e 2020** è **opportuno**, quando possibile, **valutare con particolare attenzione i candidati** che **non abbiano compiuto il 35° anno di età** e che **non abbiano mai avuto contratti a tempo indeterminato**, in Italia o all'estero, **in precedenza** (sul sito dell'INPS è disponibile il [Servizio di verifica esistenza dei rapporti a tempo indeterminato](#)). Oppure **stabilizzare lavoratori** con le caratteristiche di cui sopra **già assunti con contratto a tempo determinato**.

Non ostano al riconoscimento dell'esonero contributivo gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Lo **sgravio** è riconosciuto, per un **periodo massimo di 36 mesi**, in misura pari al **50%** dei **complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL ed alcuni contributi INPS come quelli eventualmente dovuti ai fondi di solidarietà o di integrazione salariale e nel **limite massimo di 3.000 €** su **base annua**, riparametrato ed applicato su base mensile.

Rispetto alla misura prevista dalla l. n. 205/2017, il nuovo incentivo non è subordinato alla circostanza che il datore di lavoro non abbia effettuato, nella stessa unità produttiva, licenziamenti nei 6 mesi precedenti la nuova assunzione. Né è stata riproposta la clausola che obbligava l'azienda beneficiaria dell'esonero, nei 6 mesi successivi all'assunzione, a non procedere con un licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore incentivato o anche di un lavoratore impiegato con analoga qualifica nella stessa unità produttiva

Testo in vigore dal: 12-8-2018

**Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, c.d. decreto dignità
convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2018, n. 96**

**Capo I
Misure per il contrasto al precariato**

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 trenta-sei 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.

2.

**Decreto-legge n. 87/2018,
come convertito dalla legge n. 96/2018**

Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese. (18G00112)

Vigente al: 1-9-2018

Capo I

Misure per il contrasto al precariato

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 77 e 87 della Costituzione;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di attivare con immediatezza misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese, introducendo disposizioni per contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo, mediante interventi sulle tipologie contrattuali e sui processi di delocalizzazione, a salvaguardia dei livelli occupazionali ed operando semplificazioni fiscali per professionisti e imprese;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di introdurre strumenti volti a consentire un efficace contrasto alla ludopatia;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di adottare misure ai fini del regolare inizio dell'anno scolastico 2018/2019;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 2 luglio 2018;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e dei Ministri dello sviluppo economico, del lavoro e delle politiche sociali e dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto-legge:

Art. 1

Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

((0a) all'articolo 2, comma 2, dopo la lettera d-bis) è aggiunta la seguente:

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

a) all'articolo 19:

1) il comma 1 è sostituito dal seguente:

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

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero *((esigenze di sostituzione di altri lavoratori));*

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.»;

((1-bis) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

“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”)).

2) al comma 2, primo e terzo periodo, la parola «trentasei» è sostituita dalla seguente: «ventiquattro»;

3) il comma 4 è sostituito dal seguente:

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

b) all'articolo 21:

1) prima del comma 1, è inserito il seguente:

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

2) al comma 1, la parola «trentasei», ovunque ricorra, è sostituita dalla seguente: «ventiquattro», la parola «cinque» è sostituita dalla seguente: «quattro» e la parola «sesta» è sostituita dalla seguente: «quinta»;

c) all'articolo 28, comma 1, le parole «centoventi giorni» sono sostituite dalle seguenti: «centottanta giorni».

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 *((contrattuali successivi al 31 ottobre 2018))*.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

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 li-

mite 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).

Art. 2

Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro

((01. All'articolo 29, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, dopo le parole: "nei casi individuati dai contratti collettivi," sono inserite le seguenti: "nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale

temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84,".

02. All'articolo 31 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il comma 2 è sostituito dal seguente:

“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”).

1. All'articolo 34, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il primo periodo è sostituito dal seguente: «In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III,

con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli ((21, comma 2,)) 23 e 24.».

((1-bis. Dopo l'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è inserito il seguente:

“Art. 38-bis. (Somministrazione fraudolenta). - 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 applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione”.

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)).

Art. 2-bis

(((Disposizioni per favorire il lavoratore nell'ambito delle prestazioni occasionali).))

((1. All'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 8, alinea, dopo le parole: “rese dai seguenti soggetti” sono aggiunte le seguenti: “, purché i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica di cui al comma 9, autocertifichino la relativa condizione”;

b) dopo il comma 8 è inserito il seguente:

“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”;

c) al comma 14, lettera a), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: “, 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”;

d) al comma 15:

1) al primo periodo, dopo le parole: “di cui al comma 6, lettera b), versa” sono inserite le seguenti: “, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell’utilizzatore”;

2) al secondo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: “a favore dell’INPS”;

e) al comma 17:

1) la lettera d) è sostituita dalla seguente:

“d) la data e l’ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni”;

2) alla lettera e) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole:

“, 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”;

f) al comma 19, dopo il secondo periodo sono inseriti i seguenti:

“A richiesta del prestatore espressa all’atto della registrazione nella piattaforma informatica 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 dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall’utilizzatore e consegnato al prestatore, 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”;

g) al comma 20, secondo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: “, 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”).

Art. 3

Indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato

1. All’articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, le parole «non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità» sono sostituite dalle seguenti: «non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità».

((1-bis. All’articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, le parole: “non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità” sono sostituite dalle seguenti:

“non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità”. Alle minori entrate derivanti dal presente comma, valutate in 0,27 milioni di euro per l’anno 2018, in 1,11 milioni di euro per l’anno 2019, in 1,16 milioni di euro per l’anno 2020 e in 1,15 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all’articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. Il Ministro dell’economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio).

((2. All’articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: “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”)).

Art. 3-bis

((Destinazione di quote delle facoltà assunzionali delle regioni all’operatività dei centri per l’impiego.))

((1. Per il triennio 2019-2021, le regioni destinano, anche in relazione a quanto disposto dall’articolo 28 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, una quota delle proprie facoltà assunzionali, definita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, al rafforzamento degli organici dei centri per l’impiego di cui all’articolo 18 del medesimo decreto legislativo n. 150 del 2015, al fine di garan-

tirne la piena operatività, secondo modalità definite con accordo da concludere in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano entro il 31 marzo di ciascun anno.))

Art. 3-ter

(((Relazione alle Camere).))

((1. Per il triennio 2019-2021, le regioni destinano, anche in relazione a quanto disposto dall'articolo 28 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, una quota delle proprie facoltà assunzionali, definita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego di cui all'articolo 18 del medesimo decreto legislativo n. 150 del 2015, al fine di garantirne la piena operatività, secondo modalità definite con accordo da concludere in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano entro il 31 marzo di ciascun anno.))

((Capo I-bis

Misure finalizzate alla continuità didattica))

Art. 4

((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))

1. Al fine di assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2018/2019 e di salvaguardare la continuità didattica nell'interesse degli alunni, all'esecuzione delle decisioni giurisdizionali che comportano la decadenza dei contratti, a tempo determinato o

indeterminato, stipulati, ((...)) presso le istituzioni scolastiche statali, con i docenti in possesso del titolo di diploma magistrale conseguito entro l'anno scolastico 2001-2002, si applica, anche a fronte dell'elevato numero dei destinatari delle predette decisioni, il termine di cui all'articolo 14, comma 1, del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30; conseguentemente, le predette decisioni sono eseguite entro 120 giorni decorrenti dalla data di comunicazione del provvedimento giurisdizionale al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

((1-bis. Al fine di salvaguardare la continuità didattica nell'interesse degli alunni per tutta la durata dell'anno scolastico 2018/2019, il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca provvede, nell'ambito e nei limiti dei posti vacanti e disponibili, a dare esecuzione alle decisioni giurisdizionali di cui al comma 1:

a) trasformando i contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati con i docenti di cui al comma 1 in contratti di lavoro a tempo determinato con termine finale fissato al 30 giugno 2019;

b) stipulando con i docenti di cui al comma 1, in luogo della supplenza annuale in precedenza conferita, un contratto a tempo determinato con termine finale non posteriore al 30 giugno 2019.

1-ter. Ai sensi dell'articolo 399 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, il 50 per cento dei posti di docente vacanti e disponibili, sia comuni, ivi compresi quelli di potenziamento, che di sostegno, nella scuola dell'infanzia e in quella primaria è coperto annualmente, sino al loro esaurimento, attingendo alle graduatorie di cui all'articolo 1, comma 605, lettera c), della legge 27 dicembre 2006, n. 296. In caso di esaurimento delle predette gradua-

torie per ciascuna provincia, i posti rimasti vacanti si aggiungono a quelli disponibili per le procedure concorsuali di cui al comma 1-quater del presente articolo.

1-quater. Il restante 50 per cento dei posti di docente vacanti e disponibili, sia comuni, ivi compresi quelli di potenziamento, che di sostegno, la cui messa a concorso sia autorizzata ai sensi dell'articolo 39, comma 3-bis, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, nella scuola dell'infanzia e in quella primaria è coperto annualmente mediante lo scorrimento delle graduatorie di merito delle seguenti procedure concorsuali, attribuendo priorità a quella di cui alla lettera a):

a) concorsi banditi nell'anno 2016 ai sensi dell'articolo 1, comma 114, della legge 13 luglio 2015, n. 107, limitatamente a coloro che hanno raggiunto il punteggio minimo previsto dal bando, sino al termine di validità delle graduatorie medesime, fermo restando il diritto all'immissione in ruolo per i vincitori del concorso;

b) concorso straordinario, bandito in ciascuna regione, al quale, al netto dei posti di cui alla lettera a), è destinato il 50 per cento dei posti di cui all'alinea sino a integrale scorrimento di ciascuna graduatoria regionale; ciascuna graduatoria regionale è soppressa al suo esaurimento;

c) concorsi ordinari per titoli ed esami, banditi, con cadenza biennale, ai sensi dell'articolo 400 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, e dell'articolo 1, commi 109, lettera b), e 110, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ai quali sono destinati, al netto dei posti di cui alla lettera a), il 50 per cento dei posti vacanti e disponibili di cui all'alinea e comunque i posti rimasti vacanti a seguito dello svolgimento delle procedure di cui alle lettere a) e b).

1-quinquies. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca è autorizzato a bandire il concorso straordinario di cui al comma 1-quater, lettera b), in deroga alle ordinarie procedure autorizzatorie, che rimangono ferme per le successive immissioni in ruolo, in ciascuna regione e distintamente per la scuola dell'infanzia e per quella primaria, per la copertura dei posti sia comuni, ivi compresi quelli di potenziamento, che di sostegno. Il concorso è riservato ai docenti in possesso, alla data prevista dal bando per la presentazione della domanda, di uno dei seguenti titoli:

a) titolo di abilitazione all'insegnamento conseguito presso i corsi di laurea in scienze della formazione primaria o analogo titolo conseguito all'estero e riconosciuto in Italia ai sensi della normativa vigente, purché i docenti in possesso dei predetti titoli abbiano svolto, nel corso degli ultimi otto anni scolastici, almeno due annualità di servizio specifico, anche non continuative, su posto comune o di sostegno, presso le istituzioni scolastiche statali, valutabili come tali ai sensi dell'articolo 11, comma 14, della legge 3 maggio 1999, n. 124;

b) diploma magistrale con valore di abilitazione o analogo titolo conseguito all'estero e riconosciuto in Italia ai sensi della normativa vigente, conseguiti, comunque, entro l'anno scolastico 2001/2002, purché i docenti in possesso dei predetti titoli abbiano svolto, nel corso degli ultimi otto anni scolastici, almeno due annualità di servizio specifico, anche non continuative, su posto comune o di sostegno, presso le istituzioni scolastiche statali, valutabili come tali ai sensi dell'articolo 11, comma 14, della legge 3 maggio 1999, n. 124.

1-sexies. Alla procedura concorsuale relativa ai posti di sostegno possono partecipare esclusivamente i docenti in

possesso di uno dei titoli di cui alle lettere a) e b) del comma 1-quinquies, nonché dello specifico titolo di specializzazione sul sostegno conseguito ai sensi della normativa vigente o di analogo titolo di specializzazione conseguito all'estero e riconosciuto in Italia ai sensi della normativa vigente.

1-septies. Ciascun docente può partecipare al concorso di cui al comma 1-quinquies in un'unica regione per tutte le tipologie di posto per le quali sia abilitato o specializzato.

1-octies. Le graduatorie di merito regionali relative al concorso di cui al comma 1-quinquies sono predisposte attribuendo 70 punti ai titoli posseduti e 30 punti alla prova orale di natura didattico-metodologica. Tra i titoli valutabili rientrano il superamento di tutte le prove di precedenti concorsi per il ruolo docente e il possesso di titoli di abilitazione di livello universitario e di ulteriori titoli universitari ed è particolarmente valorizzato il servizio svolto presso le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione, al quale sono riservati sino a 50 dei 70 punti complessivamente attribuibili ai titoli.

1-novies. Il contenuto del bando, i termini e le modalità di presentazione delle domande, i titoli valutabili, le modalità di svolgimento della prova orale, i criteri di valutazione dei titoli e della prova, nonché la composizione delle commissioni di valutazione e l'idonea misura del contributo di cui al secondo periodo sono disciplinati con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. L'entità del contributo è determinata in misura tale da consentire, unitamente alle risorse a tal fine iscritte nello stato di previsione

del Ministero, la copertura integrale degli oneri per lo svolgimento delle procedure concorsuali.

1-decies. L'immissione in ruolo a seguito dello scorrimento di una delle graduatorie di cui al comma 1-quater comporta la decadenza dalle altre graduatorie di cui al medesimo comma nonché dalle graduatorie di istituto e dalle graduatorie ad esaurimento di cui all'articolo 1, comma 605, lettera c), della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

1-undecies. Per la partecipazione alle procedure concorsuali di cui al comma 1-quater, lettere b) e c), continua ad applicarsi quanto disposto all'articolo 1, commi 111 e 112, della legge 13 luglio 2015, n. 107).

Art. 4-bis

((Modifica in materia di contratti a termine nel settore scolastico).))

((1. Il comma 131 dell'articolo 1 della legge 13 luglio 2015, n. 107, è abrogato))

Capo II

**Misure per il contrasto alla delocalizzazione
e la salvaguardia dei livelli occupazionali**

Art. 5

**Limiti alla delocalizzazione
delle imprese beneficiarie di aiuti**

1. Fatti salvi i vincoli derivanti dai trattati internazionali, le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio, deca-

dono dal beneficio medesimo qualora l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata in Stati non appartenenti all'Unione europea, ad eccezione degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata. In caso di decadenza, l'amministrazione titolare della misura di aiuto, anche se priva di articolazioni periferiche, accerta e irroga, secondo quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma in misura da due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito.

2. Fuori dai casi previsti dal comma 1 e fatti salvi i vincoli derivanti dalla normativa europea, le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi specificamente localizzati ai fini dell'attribuzione di un beneficio, decadono dal beneficio medesimo qualora l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata dal sito incentivato in favore di unità produttiva situata al di fuori dell'ambito territoriale del predetto sito, in ambito nazionale, dell'Unione europea e degli Stati aderenti allo Spazio economico **((europeo))**, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa o del completamento dell'investimento agevolato.

3. I tempi e le modalità per il controllo del rispetto del vincolo di cui ai commi 1 e 2, nonché per la restituzione dei benefici fruiti in caso di accertamento della decadenza, sono definiti da ciascuna amministrazione con propri provvedimenti volti a disciplinare i bandi e i contratti relativi alle misure di aiuto di propria competenza. L'importo del beneficio da restituire per effetto della decadenza è, comunque, **((maggiorato di un interesse calcolato secondo il))** tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di erogazione o fruizione **((dell'aiuto, aumentato))** di cinque punti percentuali.

4. Per i benefici già concessi o **((per i quali sono stati pubblicati i bandi))**, nonché per gli investimenti agevolati già avviati, anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto, resta ferma l'applicazione della disciplina vigente anteriormente alla medesima data, inclusa, nei casi ivi previsti, quella di cui all'articolo 1, comma 60, della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

5. Si applica l'articolo 9, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123. Per gli aiuti di Stato concessi da Amministrazioni centrali dello Stato, gli importi restituiti ai sensi del presente articolo affluiscono all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, nel medesimo importo, all'amministrazione titolare della misura e vanno a incrementare le disponibilità della misura stessa.

((5-bis. Le somme disponibili derivanti dalle sanzioni applicate ai sensi del presente articolo dalle amministrazioni centrali dello Stato sono versate ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al Fondo di cui all'articolo 43, comma 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e sono destinate al finanziamento di contratti di sviluppo ai fini della riconversione del sito produttivo in disuso a causa della delocalizzazione dell'attività economica, eventualmente anche sostenendo l'acquisizione da parte degli ex dipendenti)).

6. Ai fini del presente decreto, per delocalizzazione si intende il trasferimento ***((dell'attività economica specificamente incentivata))*** o di una sua parte dal sito produttivo incentivato ad altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di altra impresa ***((che sia con essa in rapporto))*** di controllo o collegamento ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

Art. 6

Tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti

1. Qualora una impresa italiana o estera, operante nel territorio nazionale, che beneficia di misure di aiuto di Stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale, fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, riduca ***((in misura superiore al 50 per cento))*** i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei cinque anni successivi alla data di completamento dell'investimento, decade dal beneficio ***((; qualora la riduzione di tali livelli sia superiore al 10 per cento, il beneficio è ridotto in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale))***.
2. Per le restituzioni dei benefici si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 5.
3. Le disposizioni del presente articolo si applicano ai benefici concessi o ***((per i quali sono stati pubblicati i bandi))***, nonché agli investimenti agevolati avviati, successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 7

Recupero del beneficio dell'iper ammortamento in caso di cessione o delocalizzazione ***((dei beni))***

1. L'iper ammortamento di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, spetta a condizione che i beni agevolabili siano destinati a strutture produttive situate nel territorio nazionale ***((...))***.
2. Se nel corso del periodo di fruizione della maggiorazione del costo i beni agevolati vengono ceduti a titolo oneroso o destinati a strutture produttive situate all'estero, anche se appartenenti alla stessa impresa, si procede al recupero dell'iper ammortamento di

cui al comma 1. Il recupero avviene attraverso una variazione in aumento del reddito imponibile del periodo d'imposta in cui si verifica la cessione a titolo oneroso o la delocalizzazione **((dei beni))** agevolati per un importo pari alle maggiorazioni delle quote di ammortamento complessivamente dedotte nei precedenti periodi d'imposta, senza applicazione di sanzioni e interessi.

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano agli investimenti effettuati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

4. Le disposizioni del comma 2 non si applicano agli interventi sostitutivi effettuati ai sensi dell'articolo 1, commi 35 e 36, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, le cui previsioni si applicano anche in caso di delocalizzazione dei beni agevolati. **((Le disposizioni del comma 2 non si applicano altresì nei casi in cui i beni agevolati siano per loro stessa natura destinati all'utilizzo in più sedi produttive e, pertanto, possano essere oggetto di temporaneo utilizzo anche fuori del territorio dello Stato))**.

Art. 8

Applicazione del credito d'imposta ricerca e sviluppo ai costi di acquisto da fonti esterne dei beni immateriali

1. Agli effetti della disciplina del credito d'imposta per gli investimenti in attività di ricerca e sviluppo, di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, non si considerano ammissibili i costi sostenuti per l'acquisto, anche in licenza d'uso, dei beni immateriali di cui al comma 6, lettera d), del predetto articolo 3, derivanti da operazioni intercorse con impre-

se appartenenti al medesimo gruppo. Si considerano appartenenti al medesimo gruppo le imprese controllate da un medesimo soggetto, controllanti o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile inclusi i soggetti diversi dalle società di capitali; per le persone fisiche si tiene conto anche di partecipazioni, titoli o diritti posseduti dai familiari dell'imprenditore, individuati ai sensi dell'articolo 5, comma 5, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 22 dicembre 1986, n. 917.

2. In deroga all'articolo 3 della legge 27 luglio 2000, n. 212, la disposizione del comma 1 si applica a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in relazione al calcolo dei costi ammissibili imputabili ai periodi d'imposta rilevanti per la determinazione della media di raffronto.

Per gli acquisti derivanti da operazioni infragrupo intervenute nel corso dei periodi d'imposta precedenti a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, resta comunque ferma l'esclusione dai costi ammissibili della parte del costo di acquisto corrispondente ai costi già attribuiti in precedenza all'impresa italiana in ragione della partecipazione ai progetti di ricerca e sviluppo relativi ai beni oggetto di acquisto.

3. Resta comunque ferma la condizione secondo cui, agli effetti della disciplina del credito d'imposta, i costi sostenuti per l'acquisto, anche in licenza d'uso, dei suddetti beni immateriali, assumono rilevanza solo se i suddetti beni siano utilizzati direttamente ed esclusivamente nello svolgimento di attività di ricerca e sviluppo considerate ammissibili al beneficio.

Capo III

Misure per il contrasto *((del disturbo da gioco d'azzardo))*

Art. 9

Divieto di pubblicità giochi e scommesse

1. Ai fini del rafforzamento della tutela del consumatore e per un più efficace contrasto *((del disturbo da gioco d'azzardo))*, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, commi 4 e 5, del decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2012, n. 189, *((e in conformità ai divieti contenuti nell'articolo 1, commi da 937 a 940))*, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto è vietata qualsiasi forma di pubblicità, anche indiretta, relativa a giochi o scommesse con vincite di denaro *((nonché al gioco d'azzardo))*, comunque effettuata e su qualunque mezzo, incluse le manifestazioni sportive, culturali o artistiche, le trasmissioni televisive o radiofoniche, la stampa quotidiana e periodica, le pubblicazioni in genere, le affissioni e *((i canali informatici, digitali e telematici, compresi i social media))*. Dal 1° gennaio 2019 il divieto di cui al presente comma si applica anche alle sponsorizzazioni di eventi, attività, manifestazioni, programmi, prodotti o servizi e a tutte le altre forme di comunicazione di contenuto promozionale, comprese le citazioni visive e acustiche e la sovraimpressione del nome, marchio, simboli, attività o prodotti la cui pubblicità, ai sensi del presente articolo, è vietata. Sono esclusi dal divieto di cui al presente comma le lotterie nazionali a estrazione differita di cui all'articolo 21, comma 6, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, le manifestazioni di sorte locali di cui all'articolo 13 del decreto del Presidente della

Repubblica 26 ottobre 2001, n. 430, e i loghi sul gioco sicuro e responsabile dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli.

((1-bis. Nelle leggi e negli altri atti normativi nonché negli atti e nelle comunicazioni comunque effettuate su qualunque mezzo, i disturbi correlati a giochi o scommesse con vincite di denaro sono definiti “disturbi da gioco d'azzardo (DGA)”.

1-ter. All'articolo 7, comma 4-bis, del decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2012, n. 189, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “Per le lotterie istantanee indette dal 1° gennaio 2019 o ristampate da tale data, i premi eguali o inferiori al costo della giocata non sono compresi nelle indicazioni sulla probabilità di vincita”).

2. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 7, comma 6, del decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2012, n. 189, l'inosservanza delle disposizioni di cui al comma 1, comporta a carico del committente, del proprietario del mezzo o del sito di diffusione o di destinazione e dell'organizzatore della manifestazione, evento o attività, ai sensi della legge 24 novembre 1981, n. 689, l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria **((di importo pari al 20 per cento))** del valore della sponsorizzazione o della pubblicità e in ogni caso non inferiore, per ogni violazione, a euro 50.000.

3. L'Autorità competente alla contestazione e all'irrogazione delle sanzioni di cui al presente articolo è l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, che vi provvede ai sensi della legge 24 novembre 1981, n. 689.

4. I proventi delle sanzioni amministrative per le violazioni di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da pagamento in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio

statale e riassegnati allo stato di previsione della spesa del Ministero della salute per essere destinati al fondo per il contrasto al gioco d'azzardo patologico di cui all'articolo 1, comma 946, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

5. Ai contratti di pubblicità in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore del presente decreto resta applicabile, fino alla loro scadenza e comunque per non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto, la normativa vigente anteriormente alla medesima data di entrata in vigore.

6. La misura del prelievo erariale unico sugli apparecchi di cui all'articolo 110, comma 6, lettera a) e lettera b), del testo unico di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, è fissata, rispettivamente *((, nel 19,6 per cento e nel 6,65 per cento a decorrere dal 1° maggio 2019, nel 19,68 per cento e nel 6,68 per cento a decorrere dal 1° gennaio 2020, nel 19,75 per cento e nel 6,75 per cento a decorrere dal 1° gennaio 2021 e nel 19,6 per cento e nel 6,6 per cento a decorrere dal 1° gennaio 2023))*.

((6-bis. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il Governo propone una riforma complessiva in materia di giochi pubblici in modo da assicurare l'eliminazione dei rischi connessi al disturbo da gioco d'azzardo e contrastare il gioco illegale e le frodi a danno dell'erario, e comunque tale da garantire almeno l'invarianza delle corrispondenti entrate, ivi comprese le maggiori entrate derivanti dal comma 6)).

7. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 147 milioni di euro per l'anno 2019 e a 198 milioni di euro *((annui))* a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante quota parte delle maggiori entrate di cui al comma 6.

Art. 9-bis

(((Formule di avvertimento).))

((1. I tagliandi delle lotterie istantanee devono contenere messaggi in lingua italiana, stampati su entrambi i lati in modo da coprire almeno il 20 per cento della corrispondente superficie, recanti avvertenze relative ai rischi connessi al gioco d'azzardo.

2. Con decreto del Ministro della salute, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sentito l'Osservatorio per il contrasto della diffusione del gioco d'azzardo e il fenomeno della dipendenza grave, di cui all'articolo 1, comma 133, quarto periodo, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, sono stabiliti il contenuto del testo e le caratteristiche grafiche delle avvertenze di cui al comma 1. I tagliandi devono in ogni caso riportare, su entrambi i lati e con dimensioni adeguate e, comunque, tali da assicurarne l'immediata visibilità, la dicitura: "Questo gioco nuoce alla salute".

3. I tagliandi delle lotterie istantanee prodotti fino alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto possono essere posti in vendita anche successivamente a tale data, per un periodo massimo di dodici mesi.

4. Formule di avvertimento sul rischio di dipendenza dalla pratica dei giochi con vincite in denaro devono essere applicate anche sugli apparecchi da intrattenimento previsti dall'articolo 110, comma 6, lettere a) e b), del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, nonché nelle aree e nei locali dove questi vengono installati.

5. Resta fermo quanto previsto, in materia di avvertenze sui rischi derivanti dal disturbo da gioco d'azzardo,

dall'articolo 7, comma 5, del decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2012, n. 189.))

Art. 9-ter

(((Monitoraggio dell'offerta di gioco).))

((1. Il Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il Ministero della salute, svolge il monitoraggio dell'offerta dei giochi, anche attraverso una banca di dati sull'andamento del volume di gioco e sulla sua distribuzione nel territorio nazionale. Il monitoraggio considera in particolare le aree più soggette al rischio di concentrazione di giocatori affetti da disturbo da gioco d'azzardo. Il Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della salute, presenta annualmente alle Camere una relazione sui risultati del monitoraggio.))

Art. 9-quater

(((Misure a tutela dei minori).))

((1. L'accesso agli apparecchi di intrattenimento, di cui all'articolo 110, comma 6, lettere a) e b), del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, è consentito esclusivamente mediante l'utilizzo della tessera sanitaria al fine di impedire l'accesso ai giochi da parte dei minori. Dal 1° gennaio 2020 gli apparecchi di cui al presente comma privi di meccanismi idonei a impedire ai minori di età l'accesso al gioco devono essere rimossi dagli esercizi. La violazione della prescrizione di cui al secondo periodo è punita con la sanzione amministrativa di euro 10.000 per ciascun apparecchio.))

Art. 9-quinquies
(((Logo No Slot).))

- ((1. È istituito il logo identificativo “No Slot”.*
- 2. Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, su proposta dell’Osservatorio per il contrasto della diffusione del gioco d’azzardo e il fenomeno della dipendenza grave, di cui all’articolo 1, comma 133, quarto periodo, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, sono definite le condizioni per il rilascio e la regolamentazione dell’uso del logo identificativo “No Slot”.*
- 3. I comuni possono rilasciare il logo identificativo “No Slot” ai titolari di pubblici esercizi o di circoli privati che eliminano o si impegnano a non installare gli apparecchi da intrattenimento di cui all’articolo 110, comma 6, lettere a) e b), del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773.*
- 4. Dall’attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.))*

Capo IV
Misure in materia di semplificazione fiscale

Art. 10
Disposizioni in materia di redditometro

1. All’articolo 38 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, al quinto comma, dopo la parola «biennale» sono inserite le seguenti: «, sentiti l’Istituto nazionale di sta-

tistica (ISTAT) e le associazioni maggiormente rappresentative dei consumatori per gli aspetti riguardanti la metodica di ricostruzione induttiva del reddito complessivo in base alla capacità di spesa e alla propensione al risparmio dei contribuenti».

2. È abrogato il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 16 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 223 del 25 settembre 2015 (*(. Le disposizioni del predetto decreto cessano di avere efficacia per gli anni di imposta successivi a quello in corso al 31 dicembre 2015)*).

3. Il presente articolo non si applica agli inviti per fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell'accertamento e agli altri atti previsti dall'articolo 38, settimo comma, del decreto del Presidente della Repubblica n. 600 del 1973, per gli anni di imposta fino al 31 dicembre 2015. In ogni caso non si applica agli atti già notificati e non si fa luogo al rimborso delle somme già pagate.

Art. 11

Disposizioni in materia di invio dei dati delle fatture emesse e ricevute

1. Con riferimento (*(all'obbligo di comunicazione)*) di cui all'articolo 21, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, i dati relativi al terzo trimestre del 2018 possono essere trasmessi entro il 28 febbraio 2019.

2. All'articolo 1-ter, comma 2, lettera a), del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2017, n. 172, dopo le parole «cadenza semestrale» sono aggiunte le seguenti: «, entro il 30 settembre per il primo semestre ed entro il 28 febbraio dell'anno successivo per il secondo semestre,».

((2-bis. All'articolo 1 del decreto legislativo 5 agosto 2015, n. 127, in materia di fatturazione elettronica e trasmissione telematica delle fatture o dei relativi dati, dopo il comma 3-bis è inserito il seguente:

“3-ter. I soggetti obbligati alla comunicazione dei dati delle fatture emesse e ricevute ai sensi del comma 3 del presente articolo sono esonerati dall'obbligo di annotazione in apposito registro, di cui agli articoli 23 e 25 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633”.

2-ter. Il comma 8-bis dell'articolo 36 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, è abrogato.

2-quater. All'articolo 21, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, il terzo periodo è sostituito dal seguente: “A decorrere dal 1° gennaio 2018 sono esonerati dalla comunicazione i soggetti passivi di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633”.

2-quinquies. All'onere derivante dal comma 2-quater, valutato in 3,5 milioni di euro per l'anno 2018, si provvede mediante corrispondente riduzione del 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. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio)).

Art. 11-bis.

(((Proroga del termine di entrata in vigore degli obblighi di fatturazione elettronica per le cessioni di carburante).))

((1. All'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 917, lettera a), dopo le parole: "per motori" sono aggiunte le seguenti: ", ad eccezione delle cessioni di carburante per autotrazione presso gli impianti stradali di distribuzione, per le quali il comma 920 si applica dal 1° gennaio 2019";

b) il comma 927 è sostituito dal seguente:

"927. Le disposizioni di cui ai commi 920, 921 e 926 si applicano dal 1° gennaio 2019. Le disposizioni di cui ai commi da 922 a 925 si applicano dal 1° luglio 2018".

2. 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 12,6 milioni di euro per l'anno 2020.

3. All'onere derivante dall'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo, pari a 56,9 milioni di euro per l'anno 2018, a 29 milioni di euro per l'anno 2019 e a 12,6 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede:

a) quanto a 3 milioni di euro per l'anno 2018, mediante corrispondente utilizzo del fondo di parte corrente iscritto nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico ai sensi dell'articolo 49, comma 2, lettere a) e b), del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89;

b) quanto a 3 milioni di euro per l'anno 2018, mediante corrispondente utilizzo del fondo di parte corrente iscritto nel-

lo stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico ai sensi dell'articolo 34-ter, comma 5, della legge 31 dicembre 2009, n. 196;

c) quanto a 30,9 milioni di euro per l'anno 2018 e a 29 milioni di euro per l'anno 2019, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2018-2020, nell'ambito del programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2018, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero dello sviluppo economico per 1 milione di euro per l'anno 2018 e 2 milioni di euro per l'anno 2019 e l'accantonamento relativo al Ministero dell'economia e delle finanze per 29,9 milioni di euro per l'anno 2018 e 27 milioni di euro per l'anno 2019;

d) quanto a 20 milioni di euro per l'anno 2018, mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 199, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;

e) quanto a 12,6 milioni di euro per l'anno 2020, mediante le maggiori entrate di cui al comma 1 del presente articolo.

4. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio)).

Art. 12

Split payment

1. All'articolo 17-ter del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, dopo il comma 1-quinquies è aggiunto il seguente: «1-sexies. Le disposizioni del presente articolo non si applicano alle prestazioni di servizi rese ai soggetti di cui ai com-

mi 1, 1-bis e 1-quinquies, i cui compensi sono assoggettati a ritenute alla fonte a titolo di imposta sul reddito ovvero a ritenuta a titolo di acconto di cui all'articolo 25 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600.».

2. Le disposizioni del comma 1 si applicano alle operazioni per le quali è emessa fattura successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 35 milioni di euro per l'anno 2018, a 70 milioni di euro per l'anno 2019, a 35 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede:

a) quanto a 41 milioni di euro per l'anno 2019 e a 1 milione di euro per l'anno 2020, mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2018-2020, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2018, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero dell'interno per 4 milioni di euro per l'anno 2019, l'accantonamento relativo al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare per 1 milione di euro per l'anno 2019, l'accantonamento relativo al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca per 5 milioni di euro per l'anno 2019, l'accantonamento relativo al Ministero dell'economia e delle finanze per 24 milioni di euro per l'anno 2019, l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per 2 milioni di euro per l'anno 2019, l'accantonamento relativo al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale per 5 milioni di euro per l'anno 2019 e l'accantonamento relativo al Ministero dello sviluppo economico per 1 milione di euro per l'anno 2020;

b) quanto a 15 milioni di euro per l'anno 2019, mediante corrispondente utilizzo del fondo di parte corrente iscritto nello stato

di previsione del Ministero dello sviluppo economico ai sensi dell'articolo 49, comma 2, lettere a) e b), del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89;

c) quanto a 8 milioni di euro per l'anno 2019, mediante corrispondente riduzione del 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;

d) quanto a 35 milioni **((di euro))** per l'anno 2018, a 6 milioni di euro per l'anno 2019 e a 34 milioni di euro per l'anno 2020, mediante quota parte delle maggiori entrate di cui all'articolo 9, comma 6.

Art. 12-bis.

***(((Compensazione delle cartelle esattoriali
in favore di imprese e professionisti titolari di crediti
nei confronti della pubblica amministrazione).))***

((1. Le disposizioni di cui all'articolo 12, comma 7-bis, del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, si applicano, con le modalità previste dal decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 24 settembre 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2014, anche per l'anno 2018, con riferimento ai carichi affidati agli agenti della riscossione entro il 31 dicembre 2017)).

Capo V

Disposizioni finali e di coordinamento

Art. 13

Società sportive dilettantistiche

1. All'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, i commi 353, 354, 355, 358, 359 e 360, sono abrogati. In deroga all'articolo 3, comma 1, della legge 27 luglio 2000, n. 212, l'abrogazione del comma 355 ha effetto a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. All'articolo 2, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le parole «, nonché delle società sportive dilettantistiche lucrative» sono soppresse.

3. Alla tabella A, parte III, allegata al decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, il numero 123-quater) è soppresso.

4. All'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 24, le parole «in via preferenziale alle associazioni sportive dilettantistiche e alle società sportive dilettantistiche senza scopo di lucro», sono sostituite dalle seguenti: «a tutte le società e associazioni sportive»;

b) al comma 25, dopo la parola «società» sono soppresse le seguenti: «sportive dilettantistiche senza scopo di lucro»;

c) al comma 26, le parole «in via preferenziale a disposizione di società sportive dilettantistiche senza scopo di lucro e associazioni sportive dilettantistiche» sono sostituite dalle seguenti: «a disposizione di società e associazioni sportive dilettantistiche».

5. Nello stato di previsione della spesa del Ministero dell'economia e delle finanze è istituito, ai fini del trasferimento

al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, un fondo da destinare a interventi in favore delle società sportive dilettantistiche, con una dotazione di 3,4 milioni di euro nell'anno 2018, di 11,5 milioni di euro nell'anno 2019, di 9,8 milioni di euro nell'anno 2020, di 10,2 milioni di euro nell'anno 2021, di 10,3 milioni di euro nell'anno 2022, di 5,6 milioni di euro per l'anno 2023 e di 5,2 milioni di euro **((annui))** a decorrere dall'anno 2024.

Le suddette risorse sono assegnate all'Ufficio per lo sport presso la Presidenza del Consiglio dei ministri. Ai relativi oneri si provvede mediante le maggiori entrate e le minori spese derivanti dalle disposizioni di cui ai commi 1 e 3.

Art. 14

Copertura finanziaria

1. Il fondo 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 4,5 milioni **((di euro))** per l'anno 2018, 28,1 milioni di euro per l'anno 2020, di 68,9 milioni di euro per l'anno 2021, di 69,2 milioni di euro per l'anno 2022, di 69,5 milioni di euro per l'anno 2023, di 69,9 milioni di euro per l'anno 2024, di 70,3 milioni di euro per l'anno 2025, di 70,7 milioni di euro per l'anno 2026, di 71 milioni di euro per l'anno 2027 e 71,3 milioni di euro **((annui))** a decorrere dall'anno 2028.

2. Agli oneri derivanti dagli articoli 1 e 3, **((comma 2,))** valutati in 17,2 milioni di euro per l'anno 2018, in 136,2 milioni di euro per l'anno 2019, in 67,10 milioni di euro per l'anno 2020, in 67,80 milioni di euro per l'anno 2021, in 68,5 milioni di euro per l'anno 2022, in 69,2 milioni di euro per l'anno 2023, in 69,8 milioni di euro per l'anno 2024, in 70,5 milioni di euro per l'anno

2025, in 71,2 milioni di euro per l'anno 2026, in 72 milioni di euro per l'anno 2027 **((e in 72,7 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2028, e dal comma 1 del presente articolo, pari a 4,5 milioni di euro per l'anno 2018, a 28,1 milioni di euro per l'anno 2020, a 68,9 milioni di euro per l'anno 2021, a 69,2 milioni di euro per l'anno 2022, a 69,5 milioni di euro per l'anno 2023, a 69,9 milioni di euro per l'anno 2024, a 70,3 milioni di euro per l'anno 2025, a 70,7 milioni di euro per l'anno 2026, a 71 milioni di euro per l'anno 2027 e a 71,3 milioni di euro annui))** a decorrere dall'anno 2028, si provvede:

a) quanto a 5,9 milioni di euro **((per l' anno))** 2018 e a 7,4 milioni di euro per l'anno 2019, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;

b) quanto a 10,8 milioni di euro per l'anno 2019, mediante corrispondente riduzione del 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;

c) quanto a 4,5 milioni **((di euro))** per l'anno 2018, a 42,5 milioni di euro per l'anno 2019, a 2 milioni di euro per l'anno 2020 e a 36 milioni di euro **((annui))** a decorrere dall'anno 2021, mediante quota parte delle maggiori entrate di cui all'articolo 9, comma 6;

d) quanto a 11,3 milioni di euro per l'anno 2018, a 75,5 milioni di euro per l'anno 2019, **((a 104,1))** milioni di euro per l'anno 2020, a 120 milioni di euro per l'anno 2021, a 121,2 milioni di euro per l'anno 2022, a 122,4 milioni di euro per l'anno 2023, a 123,6 milioni di euro per l'anno 2024, a 124,9 milioni di euro per l'anno 2025, a 126,2 milioni di euro per l'anno 2026, a 127,5 milioni di euro per l'anno 2027 e **((a 128,7 milioni di euro annui))** a decorrere dall'anno 2028, mediante le maggiori entrate e le minori spese di cui agli **((articoli 1 e 3, comma 2))**.

3. Al fine di garantire la neutralità sui saldi di finanza pubblica, *((l'Istituto nazionale della previdenza sociale))* provvede al monitoraggio trimestrale delle maggiori spese e minori entrate *((di cui agli articoli 1 e 2 e 3, comma 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.

4. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio per l'attuazione del presente decreto.

Art. 15 **Entrata in vigore**

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 12 luglio 2018

MATTARELLA

Conte, Presidente del Consiglio dei ministri

Di Maio, Ministro dello sviluppo economico e del lavoro e delle

politiche sociali

Bussetti, Ministro dell'istruzione,
dell'università e della ricerca Tria, Ministro
dell'economia e delle finanze

Visto, il Guardasigilli: Bonafede

3.

**Articoli 3 e 6, decreto legislativo n. 23/2015,
testo consolidato**

Art. 3

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque ***((non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità))***. ***((1))***

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il

calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 6 Offerta di conciliazione

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 ***((non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità))***, 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 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. ***((1))***

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede

mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione.

A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

4.

**Articoli 19-40, decreto legislativo n. 81/2015,
testo consolidato**

Capo III

Lavoro a tempo determinato

Art. 19

Apposizione del termine e durata massima

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

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.)) ((10))*

((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)). ((10))

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i **((ventiquattro))** mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei **((ventiquattro))** mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. **((10))**

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

((4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.)) ((10))

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

(5)

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che “Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019”.

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto:

- (con l'art. 1, comma 2) che “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 contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”;
- (con l'art. 1, comma 3) che “Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto”;

- (con l'art. 2, comma 1-ter) che "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".

Art. 20

Divieti

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

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

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

((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che “Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019”.

Art. 21**Proroghe e rinnovi**

((01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.)) ((10))

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a **((ventiquattro))** mesi, e, comunque, per un massimo di **((quattro))** volte nell'arco di **((ven-**

tiquattro)) mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della *((quinta))* proroga. *((10))*

2. 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. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, 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.

(5)

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che “Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a

tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019”.

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l’art. 1, comma 2) che “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 contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”.

Ha inoltre disposto (con l’art. 1, comma 3) che “Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto”.

Art. 22

Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

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

((5))-----
AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che “Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019”.

Art. 23**Numero complessivo di contratti a tempo determinato**

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove attivi-

tà, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi **((o per la produzione di specifiche opere audiovisive))**;

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

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

cerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

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

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

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

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

(5)

 AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015,

n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019”.

Art. 24

Diritti di precedenza

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

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

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

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla

data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che “Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019”.

Art. 25

Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82

euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che “Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019”.

Art. 26

Formazione

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

((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che “Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4,

comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019”.

Art. 27

Criteria di computo

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

((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che “Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo deter-

minato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019”.

Art. 28

Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro **((centottanta giorni))** dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6. **((10))**

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

(5)

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che “Nelle

more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019”.

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che “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 contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”.

Ha inoltre disposto (con l'art. 1, comma 3) che “Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto”.

Art. 29

Esclusioni e discipline specifiche

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

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

- b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
- c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

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

- a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
- b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, *((nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84,))* fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente; *((10))*
- c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

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

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

(5)

AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che “Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019”.

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che “Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto”.

Capo IV **Somministrazione di lavoro**

Art. 30 **Definizione**

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missio-

ne, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 31

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

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.

((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)). ((10))

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 32

Divieti

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

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

Art. 33

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
 - a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 - b) il numero dei lavoratori da somministrare;
 - c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
 - d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
 - e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
 - f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

Art. 34

Disciplina dei rapporti di lavoro

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

2. *((In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24.))* Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere pro-

rogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

((10))

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

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

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 35

Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore. 2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corri-

spondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

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

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

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

Art. 36

Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.

2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 37

Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 38

Somministrazione irregolare

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

Art. 38-bis.

((Somministrazione fraudolenta.))

((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 applicate al lavoratore, il somministratore e

l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione)).

((10))

 AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 39

Decadenza e tutele

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

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

pria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 40

Sanzioni

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

Notizie sugli autori

Laura Angeletti	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Federica Capponi	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Arianna D'Ascenzo	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Matteo Di Gregorio	Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Gabriele Gamberini	ADAPT Professional Fellow
Marco Menegotto	Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Giovanni Pigliararmi	Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Nicola Porelli	ADAPT Professional Fellow
Pierluigi Rausei	ADAPT Professional Fellow. Docente di diritto sanzionatorio del lavoro. Dirigente dell'Ispetto-

rato nazionale del lavoro

Carlo Rodella

Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT

Maurizio Sacconi

Coordinatore Steering committee di ADAPT

Paolo Tomassetti

ADAPT Research Fellow

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma a metà del guado**, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. AA.VV., **I programmi alla prova**, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. L. Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?**, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collettiva**, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine**, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), **Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale**, 2013
11. U. Buratti, **Proposte per un lavoro pubblico non burocratico**, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, **Il subappalto: un fenomeno globale**, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezzacapo, F. Schiavetti, **La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231**, 2013
14. F. Carinci, **Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi**, 2013

15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), **Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari “correttive”:** schede di sintesi, 2013
16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), **La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero**, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), **I licenziamenti in Italia e Germania**, 2013
18. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2013**, 2013
19. L. Mella Méndez, **Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo**, 2014
20. F. Carinci (a cura di), **Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013**, 2014
21. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act - Le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele**, 2014
22. M. Tiraboschi (a cura di), **Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese - Prime interpretazioni e valutazioni di sistema**, 2014
23. G. Gamberini (a cura di), **Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro**, 2014
24. U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi (a cura di), **Apprendistato: quadro comparato e buone prassi**, 2014
25. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro**, 2014
26. F. Carinci (a cura di), **Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014**, 2014
27. S. Varva (a cura di), **Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento**, 2014
28. R. Scolastici, **Scritti scelti di lavoro e relazioni industriali**, 2014
29. M. Tiraboschi (a cura di), **Catastrofi naturali, disastri tecnologici, lavoro e welfare**, 2014
30. F. Carinci, G. Zilio Grandi (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto I**, 2014

31. E. Massagli (a cura di), **Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva**, 2014
32. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto II**, 2014
33. S. Stefanovichj, **La disabilità e la non autosufficienza nella contrattazione collettiva italiana, alla luce della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020**, 2014
34. AA.VV., **Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna**, 2014
35. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2014**, 2014
36. M. Tiraboschi (a cura di), **Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche**, 2015
37. F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), **I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni**, 2015
38. M. Soldera, **Dieci anni di staff leasing. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nell'esperienza concreta**, 2015
39. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2015
40. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014**, 2015
41. F. Carinci, **Il tramonto dello Statuto dei lavoratori**, 2015
42. U. Buratti, S. Caroli, E. Massagli (a cura di), **Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro**, in collaborazione con IR-PET, 2015
43. U. Buratti, G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), **Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte**, 2015
44. D. Mosca, P. Tomassetti (a cura di), **La trasformazione del lavoro nei contratti aziendali**, 2015
45. M. Tiraboschi, **Prima lettura del decreto legislativo n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro**, 2015
46. F. Carinci, C. Cester (a cura di), **Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015**, 2015
47. F. Nespoli, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), **Il Jobs Act dal progetto alla attuazione**, 2015

48. F. Carinci (a cura di), **Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi**, 2015
49. Studio Legale Tributario D. Stevanato (a cura di), **Introduzione al processo tributario**, in collaborazione con ADAPT ANCL Padova e Regione Veneto, 2015
50. E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), **Verso il futuro del lavoro**, 2016
51. S. Santagata (a cura di), **Lavoro e formazione in carcere**, 2016
52. A. Cassandro, G. Cazzola (a cura di), **Il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi in sintesi operativa**, 2016
53. M. Del Conte, S. Malandrini, M. Tiraboschi (a cura di), **Italia-Germania, una comparazione dei livelli di competitività industriale**, 2016
54. F. Carinci (a cura di), **Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015**, 2016
55. G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), **Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte**, 2016
56. L. Casano, G. Imperatori, C. Tourres (a cura di), **Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo “Statuto dei lavori” di Marco Biagi?**, 2016
57. G. Polillo, **ROMA – reset. Una terapia contro il dissesto**, 2016
58. J.L. Gil y Gil (dir.), T. Ushakova (coord.), **Comercio y justicia social en un mundo globalizado**, 2016
59. F. Perciavalle, P. Tomassetti (a cura di), **Il premio di risultato nella contrattazione aziendale**, 2016
60. M. Sacconi, E. Massagli (a cura di), **Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0**, 2016
61. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2016**, 2016
62. E. Dagnino, F. Nespoli, F. Seghezzi (a cura di), **La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT**, 2017
63. G. Cazzola, D. Comegna, **Legge di bilancio 2017: i provvedimenti in materia di assistenza e previdenza**, 2017
64. S. Fernández Martínez, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro e malattie croniche**, 2017
65. E. Prodi, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), **Il piano Industria 4.0 un anno dopo**, 2017

66. E. Massagli (a cura di), **Dall'alternanza scuola-lavoro all'integrazione formativa**, 2017
67. G. Cazzola, **Storie di sindacalisti**, 2017
68. S. Bruzzone (a cura di), **Salute e persona: nella formazione, nel lavoro e nel welfare**, 2017
69. A. Corbo, F. D'Addio, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi (a cura di), **Tirocini extracurricolari: i primi recepimenti regionali delle linee guida del 25 maggio 2017**, 2017
70. AA.VV., **Un anno di Bollettino ADAPT**, 2017
71. E. Massagli, F. Nespoli, F. Seghezzi (a cura di), **Elezioni 2018: il lavoro nei programmi dei partiti**, 2018
72. V. Ferro, M. Menegotto, F. Seghezzi (a cura di), **Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione. Prima analisi in vista del c.d. decreto dignità**, 2018
73. M. Menegotto, F. Seghezzi, S. Spattini (a cura di), **Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge n. 87/2018 (c.d. decreto dignità)**, 2018
74. A. Rosafalco, **Politiche migratorie e diritto del lavoro**, 2018
75. S. Fernández Martínez, **La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica**, 2018

SOCI ADAPT

ANC	Confasal	Gi Group
ANCL Milano	Coopfond-Legacoop nazionale	Gruppo Manutencoop
ANCL Veneto	Cremonini	Ifoa
Angem	Day Ristoservice	IHI Charging Systems International
Aninsei	Edenred Italia	Ikea Italia Retail
Assoimprenditori Alto Adige	Elettra Sincrotrone	Inail
Assolavoro	Enel	INAPP
Assolombarda	Eni	LavoroPiu
ASSTRA	Esselunga	Manageritalia
BPER Banca	FAI CISL	MCL
Bracco Imaging	Farindustria	Quanta
Brembo	Federalberghi	Randstad Italia
Cisl	Federdistribuzione	Scuola Centrale Formazione
Cisl Fp	FederlegnoArredo	Sistema Impresa
CNA	Federmanager	SNFIA
Coldiretti	Federmeccanica	Sodexo Motivation Solutions Italia Srl
Confagricoltura	Femca-Cisl	Synergie Italia
Confagricoltura Verona	Fim-Cisl	Tempor
Confartigianato	Fim-Cisl Asse del Po	UBI Banca
Confcommercio	Fim-Cisl Brescia	Umana
Confcooperative	Fincantieri	Well Work
Confesercenti	Fipe	World Employment Confederation
Confimi Industria	Fondazione Bruno Kessler	
Confindustria Bergamo	Fondazione Mach	
Confindustria Verona	Generali Italia SPA	
Confindustria Vicenza		
Confprofessioni		

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

