

DECRETO “DIGNITA”:

*prime riflessioni
sul D.L. 12 Luglio 2018 n. 87
convertito in legge 9 agosto
2018 n. 96*



Caltanissetta
22 ottobre 2018

**DECRETO
“DIGNITA”:**
*prime riflessioni
sul D.L. 12 Luglio 2018 n. 87
convertito in legge 9 agosto
2018 n. 96*

Angelo Vitale



Caltanissetta
22 ottobre 2018

► D.L. 12 Luglio 2018 n. 87 convertito, con modificazioni, con legge 9 agosto 2018 n. 96

Il provvedimento, dopo la conversione, è articolato in sei Capi.

Il primo: *Misure per il contrasto al precariato (artt. 1-3-ter)*, quindi le

inserite *Misure finalizzate alla continuità didattica (Capo I-bis, artt. 4 e 4-bis)*,

il secondo: *Misure per il contrasto alla delocalizzazione e la salvaguardia dei livelli occupazionali (artt. 5-8)*,

il terzo: *Misure per il contrasto alla ludopatia (art. 9-9-quinquies)*,

il quarto: *Misure in materia di semplificazione fiscale (artt. 10-12-bis)* e, infine,

il quinto: *Disposizioni finali e di coordinamento (artt. 13-15)*.



con contenuti (v. art. 11-bis) del D.L. 28 giugno 2018, n. 79, abrogato dalla legge 96/2018, i cui atti sono fatti salvi.



Le misure in tema di lavoro ...

... sono presenti agli articoli da 1 a 3-ter (Capo I) i quali contengono, in particolare, misure volte al contrasto al precariato, intervenendo **(reintroducendone le causali) in materia di contratti a termine** (articolo 1), **contratti di somministrazione a tempo determinato** (articolo 2) nonché in materia di **licenziamento ingiustificato** (articolo 3).

Ad essi si aggiungono le misure previste all'articolo 6 (Capo II) per la **tutela dell'occupazione in caso di delocalizzazione**.

In sede di conversione sono state introdotte misure per l'**esonero contributivo** volte a incoraggiare l'occupazione giovanile (articolo 1-bis) nonché misure per favorire il lavoratore nell'ambito delle **prestazioni occasionali** (articolo 2-bis)

D.L. 12 Luglio 2018 n. 87 convertito, con modificazioni, dalla **legge 9 agosto 2018 n. 96**

Art. 1 Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

2. Le disposizioni di cui al comma 1 [ndr. *durata, causali, atto scritto, proroghe, possibilità di ricorrere*] si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato **stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto** [ndr. *dal 14 luglio 2018*], **nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018** [ndr. *dal 1° novembre 2018*].

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 ...

Entrata in vigore del D.L.: 14/07/2018 (GU n.161 del 13-7-2018)

Entrata in vigore della legge di conversione: 12/08/2018 (GU n.186 dell'11-8-2018)

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. Esse sono elencate in allegato alla legge. art. 15, 5° comma, della legge 23 agosto 2018, n. 400

Costituzione - Articolo 25

2. **Nessuno può essere punito se non in forza di una legge** che sia entrata in vigore prima del fatto commesso.

LEGGE 24 novembre 1981, n. 689

Art. 1. Principio di legalità

Nessuno può essere assoggettato a sanzioni amministrative se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima della commissione della violazione. Le leggi che prevedono sanzioni amministrative si **applicano soltanto nei casi e per i tempi in esse considerati.**

“Ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit”

Al 13 luglio 2018

DD. Lgs. 23/2015 - 81/2015

**Dal 14 luglio all'11
agosto 2018**

D. L. 87/2018

**Dal 12 agosto al
31 ottobre 2018**

**L. 96/2018 – Periodo
transitorio solo per rinnovi e
proroghe contratti al 14.7**

**Dal 1° novembre
2018**

**D. L. 87/2018 - L. 96/2018 –
piena applicazione**

Art. 1

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

ATTO SCRITTO

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 *vigente*
al 13 luglio 2018

Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

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, **direttamente o indirettamente** da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Indicazioni causali

- **sempre in caso di rinnovo**
- **dopo i 12 mesi in caso di proroga**

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 *vigente*
dal 14 luglio 2018 – dal 12 agosto 2018

Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

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.**

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 *vigente*
dal 14 luglio 2018 – dal 12 agosto 2018

Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

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.**

Risulta **assente** nella legge (art. 19, comma 4, D. Lgs. 81/2015 come sostituito dal 12 luglio 2018) **una sanzione per la mancata consegna al lavoratore di una copia dell'atto scritto** (per cui non si determina la nullità dell'apposizione del termine).

Rif. Corte Cassazione, Sezione Lavoro 6 maggio 1998 n. 4582, Pres. Panzarani, Rel. Santojanni)

Art. 1

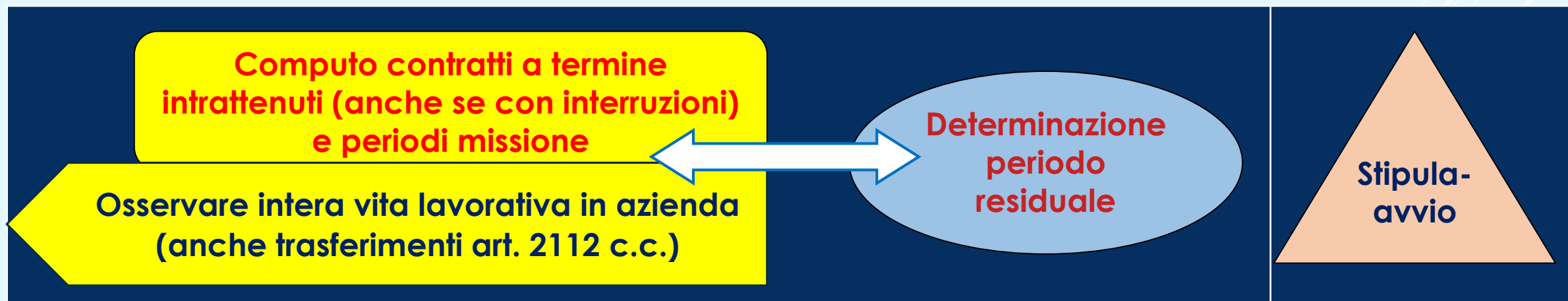
D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

(MODIFICATA) DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE

| DECRETO LEGISLATIVO 15.6.15, n. 81 <i>vigente al 13.7.2018</i> | DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 <i>vigente dal 14 luglio 2018 o dal 12 agosto 2018</i> |
|--|--|
| <p>Art. 19 Apposizione del termine e durata massima</p> <p>2. ...</p> <p>periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare trentasei mesi.</p> <p>Qualora il limite dei trentasei 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.</p> | <p>Art. 19 Apposizione del termine e durata massima</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

Verificando i **contenuti concreti delle attività espletate** (cfr. [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2 maggio 2008, n. 13](#)). Per effetto dell'art. 2103 c.c. come novellato dall'[art. 3 del D. Lgs. 81/2015](#), *“Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all’inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. ...”*. La disposizione **trova applicazione per tutti i lavoratori, ancorché assunti prima del 7 marzo 2015.**

(MODIFICATA) DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE



Dai contratti stipulati, tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (indipendentemente dal/i periodo/i di interruzione tra un contratto e l'altro con esclusione delle attività stagionali – art. 19, co. 2 –), **dal 14 luglio 2018 il termine già fissato dall'art. 19 del D. Lgs. 81 nel tetto di trentasei mesi è ridotto a ventiquattro mesi.** Dal tenore della norma (art. 19, comma 2) per il computo dei 12/24 mesi, come prima indicato, occorre osservare, salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali, **l'intera vita lavorativa del lavoratore presso il datore di lavoro (anche nel caso di trasferimenti d'azienda ex-art. 2112 c.c.), ancorché un precedente rapporto a termine e/o missione siano stati stipulati molti anni prima.** Naturalmente con riferimento allo stesso livello della categoria legale di inquadramento.

Utility messo a disposizione dall'INPS per la verifica del requisito occupazionale in capo al soggetto da assumere. Il percorso per l'utility:

www.inps.it >

“Tutti i servizi” >

“Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato”.



L'ISTITUTO ANALIZZA, A PARTIRE **DAL 1998**.

Il risultato **non ha valore certificativo** in quanto non sono considerati periodi effettuati all'estero o con una pubblica amministrazione

Art. 1

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

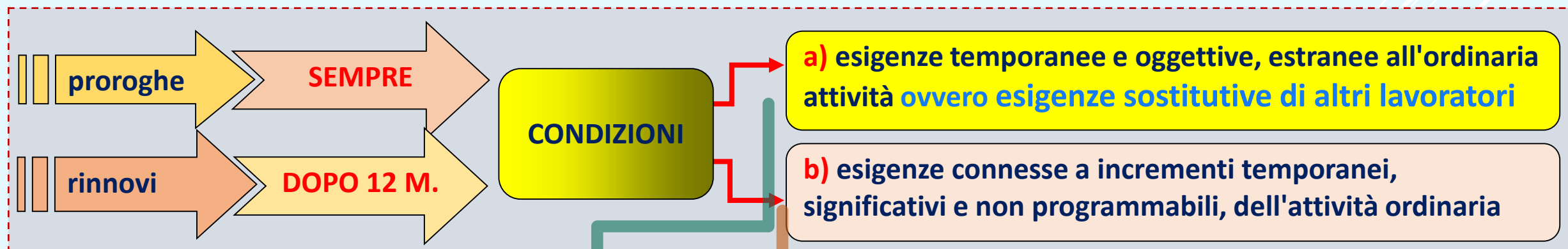
(RE)INTRODOTTE LE CAUSALI (DOPO I PRIMI 12 MESI)

| DECRETO LEGISLATIVO 15.6.15, n. 81 <i>vigente al 13.7.2018</i> | DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 <i>vigente dal 14 luglio 2018 o dal 12 agosto 2018</i> |
|---|---|
| <p>Art. 19 Apposizione del termine e durata massima</p> <p>1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.</p> | <p>Art. 19 Apposizione del termine e durata massima</p> <p>1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di sostituzione di altri lavoratori;b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. <p>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.</p> |
| <p>Art. 21 Proroghe e rinnovi</p> | <p>Art. 21 Proroghe e rinnovi</p> <p>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. 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 [ndr. <i>determinate nel vigente D.P.R. 7.10.1963, n. 1525 ovvero nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi (limitatamente allo stop and go), di cui al comma 2]</i> del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</p> |

Art. 1

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

(RE)INTRODOTTE LE CAUSALI (DOPO I PRIMI 12 MESI)



Attività oggettivamente **non di routine (parametro ???)** – fuori attività principale – limitata nel **tempo** con rilevanza alla mansione del lavoratore

Attività tanto rilevanti (**parametro ???**) **di routine** e provvisorie quanto documentabili e tali da **non potervi far fronte con la forza lavoro ordinariamente occupata** (anche in questo caso la mansione dei lavoratori assunti a termine) e comunque **non programmata o non programmabile** ad es.: le vendite promozionali e/o i saldi di fine stagione.

Clausole che, dalla lettura del provvedimento in commento, **non sono – come sembra – modificabili dalla contrattazione collettiva** come prevista nel D.Lgs. 81/2015.

La dettagliata *specificazione delle esigenze* deve essere indicata, con la sola eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, nell'**atto scritto**, una **copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione** (nuovo art. 19, co. 4, D.Lgs. 81).



Art. 1

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

(RE)INTRODOTTE LE CAUSALI (DOPO I PRIMI 12 MESI)

Per le **attività stagionali** – determinate nel vigente decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 ovvero *nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi richiamati al 2° comma dell'art. 21 D. Lgs. 81* – **i contratti a termine possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui sopra** (introdotte dall'art. 1, co. 1, let. b), con il comma 01 all'art. 21).

Rimangono, del pari, le **esclusioni** disciplinate dall' art. 29 del D. Lgs. 81/2015 (aggiunti – art. 2, co. 01 – i rapporti *instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo e l'indicazione* – art. 1, co. 3 – per la quale «*Le disposizioni di cui al presente articolo [ndr. ... disciplina del contratto ... a tempo determinato], nonché quelle di cui agli articoli 2 [ndr. ... somministrazione] e 3 [ndr. indennità di licenziamento ingiustificato...], 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

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

(MODIFICATA) DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE



Invariata la previsione (art. 19, comma 3, del D. Lgs. 81/2015) per la quale, seguendo la procedura ivi prevista (pena la trasformazione a tempo indeterminato dalla data della stipulazione), è possibile stipulare, presso il competente Ispettorato territoriale del Lavoro, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi.

Nel silenzio del legislatore del 2018, ferme le condizioni di cui al comma 2 del cit. art. 19 (essenzialmente il computo del periodo massimo dei ventiquattro – già trentasei – mesi), anche in sede di I.T.L., sede “protetta” per la verifica della genuinità del consenso del lavoratore è richiesta la causale?

l'intervento dell'ufficio è finalizzato esclusivamente alla verifica circa la completezza e la correttezza “formale” ... e la genuinità del consenso del lavoratore
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
2 maggio 2008, n. 13

NO?!

Ancorché
il **NO**

stride con gli obiettivi di ridurre “in tal modo il lavoro precario, riservando la contrattazione a termine ai casi di reale necessità da parte del datore di lavoro”.

ART. 19, CO.1: ... IL CONTRATTO PUÒ AVERE UNA DURATA SUPERIORE, MA COMUNQUE NON ECCEDENTE I VENTiquATTRO MESI, SOLO IN PRESENZA DI ALMENO UNA DELLE SEGUENTI CONDIZIONI: ...

ART. 19, CO. 2: FATTE SALVE LE DIVERSE DISPOSIZIONI DEI CONTRATTI COLLETTIVI, ... LA DURATA DEI RAPPORTI DI LAVORO ...

ART. 19, CO. 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.**

“Ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit”

?!

**Art. 25 Cost.
Art. 1 L. 689/81**

Art. 1

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

(MODIFICATI) TERMINI IMPUGNAZIONE

| DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 <i>vigente al 13 luglio 2018</i> | DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 <i>vigente dal 14 luglio 2018</i> |
|--|---|
| Art. 28 Decadenza e tutele 1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. ... | Art. 28 Decadenza e tutele 1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal <u>primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604</u> , entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6. |



Per la lettura all'art. 1, comma 2, del D.L. 87, **il nuovo termine di centottanta giorni trova applicazione (???) esclusivamente per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del ...**

impugnativa a pena di decadenza entro *sessanta giorni* ... seguita, *entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale ... o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ... Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo ... il ricorso ... deve essere depositato ... entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo*

Art. 3 c. 2

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

CONTRIBUTO AGGIUNTIVO DOVUTO IN SEDE DI RINNOVO

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92
vigente al 1° gennaio 2018

Art. 2 Ammortizzatori sociali

28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92
vigente dal 12 agosto 2018

Art. 2 Ammortizzatori sociali

28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. **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.**

D.L. 12.7.18, n. 87
...è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione



Art. 2 c. 3

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

CONTRIBUTO AGGIUNTIVO DOVUTO IN SEDE DI RINNOVO

dal 14.7.2018

Previsto l'**aumento di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione**. Esclusi i contratti di lavoro domestico.

Come sembra, **?!?**
- al **2° rinnovo** contributo addizionale = **1,9%**,
- al **3° rinnovo** = **2,4%**
- al **4° rinnovo** = **2,9%**
e così via.

Contributo che, come previsto dall'art. 2, comma 30, della Legge Fornero e con effetto alle trasformazioni dal 1° gennaio 2014 (cfr. art. 1, comma 135 della Legge 27 dicembre 2013, n. 147), è **restituito**, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato anche con apprendistato.

Art. 1

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

PERIODO TRANSITORIO (AL 31 OTTOBRE 2018)

Art. 1 Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

2. *Le disposizioni di cui al comma 1 [ndr. durata, causali, atto scritto, proroghe, possibilità di ricorrere] si applicano ...ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31.10.18 [ndr. dal 1° novembre 2018].*

tanto i contratti in corso tra le parti, quanto i rapporti nati e conclusi prima

al 14 luglio 2018

1° novembre

Rinnovi anticipati???
(Cass. SS.UU. 11374/2016)

senza causali
(rinnovi o proroghe)

sino a 5 proroghe

sino a 36 mesi

analogamente per i contratti a scopo di somministrazione con 6 proroghe per ciascun rapporto e sino a massimo 36 mesi

si applica comunque

1. – dal 14 luglio – la (nuova, art. 3, co. 3) maggiorazione contributiva dello 0,5%, e
2. – dal 12 agosto – il (nuovo, art. 2, co. 01) limite del 30% quale sommatoria (esclusi gli svantaggiati) di lavoratori flessibili

Art. 1

D.L. 12.7.18, n. 87

- L. 9.8.18, n. 96

| <i>Contratti a termine</i> | <i>Comportamento</i> | <i>Riferimento normativo</i> |
|---|--|---|
| sottoscritti prima del 14 luglio | possibilità – prevista pure per il periodo dal 12 agosto al 31 ottobre 2018 – di proroghe (sino a cinque) e rinnovi (senza limiti, con contributo aggiuntivo e) senza necessità di individuare causale giustificatrice. Durata del contratto sino a 36 mesi con possibilità di altri 12 mesi se stipulato presso ITL. Rispetto contingentamento. Dal 1° novembre si applicano, in ogni caso, le regole del D.L. 87 – L. 96/2018. | <u>Art. 19 del D. Lgs. 81/2015</u> vigente al 13 luglio 2018 |
| sottoscritti prima del 14 luglio, in corso alla stessa data e al 12 agosto | | <u>Art. 1, comma 2, legge di conversione 96/2018 del D.L. 87/2018</u> |
| in corso al 14 luglio, in scadenza o terminati all'11 agosto | nel caso di proroghe (sino a quattro e dopo i primi 12 mesi) e/o rinnovi (anche nei primi 12 mesi) individuazione e indicazione causale, con il pagamento dell'ulteriore contributo addizionale. Durata del contratto sino a 24 mesi con possibilità di altri 12 mesi se stipulato presso ITL. | <u>Art. 19, comma 1, come novellato dal D.L. 87/2018</u> |
| sottoscritti dal 14 luglio | | |

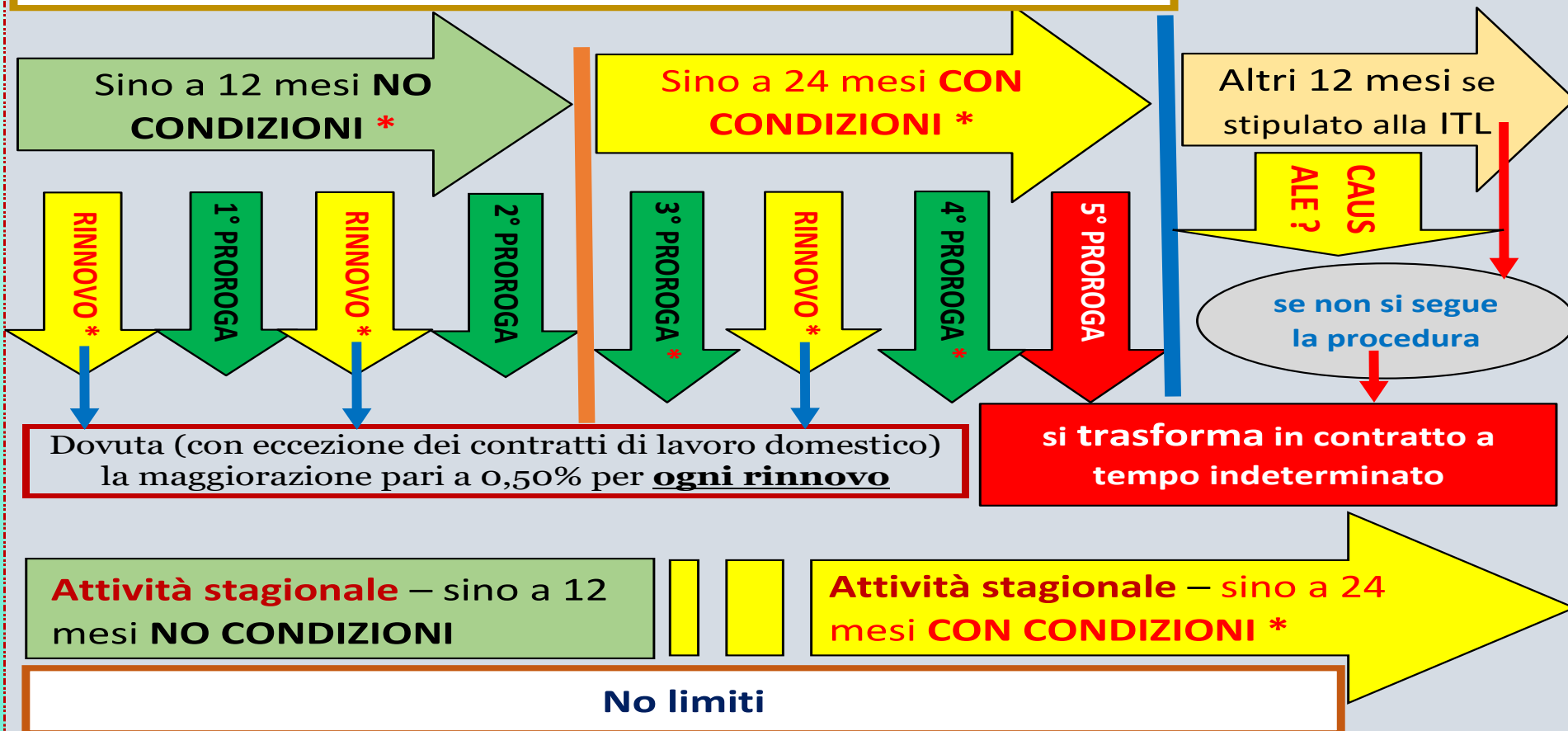
Art. 1

D.L. 12.7.18, n. 87

- L. 9.8.18, n. 96

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**, anche nell'ambito di **somministrazioni di lavoro** a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e **indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro**

Contratti a termine (artt. 19-29) e somministrazione di lavoro (artt. 30-40)



Dovuta (con eccezione dei contratti di lavoro domestico) la maggiorazione pari a 0,50% per **ogni rinnovo**

si trasforma in contratto a tempo indeterminato

*** Obbligo, per i rinnovi e per le proroghe dopo i 12 mesi, individuare, e riportare in atto scritto da consegnare al lavoratore, una delle clausole che consentono l'apposizione del termine**

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ...

D. Lgs. 81/2015 - art. 51 - definizione unica: *Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.*

D. Lgs. 151/2015 - art. 14 - condizionalità agevolazioni: *I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.*

Impatto sull'attuale (e diversa) disciplina dalla Contrattazione Collettiva

- 1) sulla “**sopravvivenza dei contratti collettivi preesistenti al decreto**”, attese sia la conferma, dal D.L. 87-L. 96, del possibile intervento derogatorio da parte della contrattazione collettiva che l'assenza di un periodo transitorio che disciplini l'ingresso dei nuovi e diversi termini legali, la giurisprudenza di legittimità (avuto riguardo anche alla contrattazione aziendale) ha ritenuto non trasponibili previsioni della nuova disciplina ai contratti pregressi dispiegando essi i loro effetti almeno sino alla loro naturale scadenza. Ovviamente ove la contrattazione territoriale o aziendale pone un mero rinvio alle norme di legge la novellata previsione trova immediata applicazione.
- 2) sui “**futuri interventi**” la volontà negoziale delle parti legittimate può determinare una diversa durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, attesa la non modificata “delega”, ma non sulla causale.

Il Capo III e il Capo IV del D. Lgs. 81/2015 prevedono diversi rinvii a quanto può essere oggetto di (diversa) disciplina dalla Contrattazione Collettiva

art. 19, comma 2 - **durata**

art. 23, commi 1 -
contingentamento 20% - e 5 -
informazioni a RSA-RSU

art. 24, comma 1 - **precedenza**

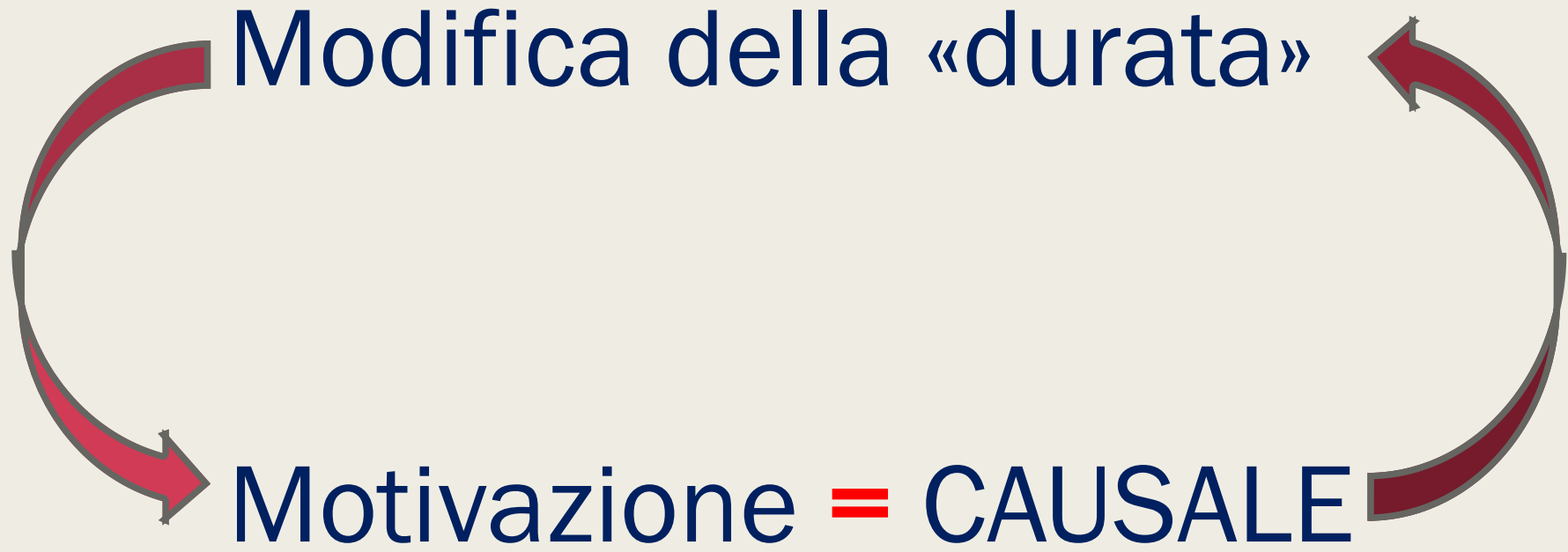
art. 26 - **formazione**

art. 28, comma 3 - **previsione
graduatorie per riduzione al 50%
indennità risarcimento danno**

art. 31, commi 1 -
contingentamento 20% - e
(oggi modificato) 2
**contingentamento per
sommatoria 30%**

art. 34, comma 2 -
**proroga contratto di
somministrazione**

Nessuna previsione su
art. 19, commi 1 - **causali** -



ritorna ... (con attenzione!!!)

- **l'art. 8 – Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità – D.L. n. 138/2011–L. n. 148/2011** per il quale si possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.
- Tali intese possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:
... c) ai contratti a termine, ...e ... alla somministrazione di lavoro;

Il provvedimento ha superato il vaglio di legittimità da parte dei Giudici delle Leggi, [Sent. 4 dicembre 2012, n. 221](#)

sottoscrizione, in data 31 luglio 2018, dell'Accordo per la regolamentazione del lavoro a tempo determinato e del lavoro autonomo nel settore del cinema e dell'audiovisivo il quale, se pur non citando il D.L. 87/2018, chiude con una *precisazione a verbale* dalla quale emerge che *la deroga in verbale deve intendersi riferita anche al limite di durata massima prevista dall'art. 19, 2° co., d. lgs. 81/2015 e successive modifiche e al limite di proroghe e rinnovi previsto dall'art. 21, 2° co., dello stesso d.lgs. e successive modifiche.*

Protocollo Accordo
per la regolamentazione del lavoro a tempo determinato e del lavoro autonomo
nel settore del cinema e dell'audiovisivo

Il giorno ~~31~~³¹ luglio 2018 presso ANICA, in Roma viale regina Margherita 286, sono presenti:

per ANICA: il Presidente Francesco Rutelli ed il delegato alle Relazioni Sindacali Ranieri de Cinque Quintili, con una delegazione composta da Enrico Bufalini, Arnaldo Ciulla nonché dall'avv. Francesco Orsomarso, con l'assistenza del responsabile relazioni sindacali Andrea Canali, con l'assistenza dell'Avv. Mario Fusani

per APT: il responsabile relazioni sindacali, avv. Italo Inglese

per Sic-Cgil: Umberto Carretti, Genni Bagalà e Emanuela Bizi

per Fistel-Cisl: Luigi Pezzini

per Uil Com-Uil: Giovanni Di Cola

Precisazione a verbale

La deroga di cui al punto A6 è da intendersi riferita anche al limite di durata massima previsto dall'art. 19, 2° co., d.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche, e al limite di proroghe e rinnovi previsto dall'art. 21, 2° co., dello stesso d.lgs e successive modifiche.

Art. 2

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – SOSTITUITO L'ART. 34, CO. 2, D. LGS. 81/2015

Applicazione disposizioni contratti a termine

durata, causali, ...

sino al 13 luglio

con esclusione delle disposizioni di cui agli **articoli 19, commi 1, 2 e 3, termine e durata massima, 21, 23 e 24.**

dal 14 luglio all'11 agosto

con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 23 e 24.

dal 12 agosto

con esclusione delle disposizioni di cui agli **articoli 21, comma 2 stop and go, 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato e 24 Diritti di precedenza**

Art. 2

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – PRECISAZIONE SULL' ART. 19, CO. 1, D. LGS. 81/2015

Apposizione del termine e durata massima

dal 12.8.2018

le disposizioni relative alla durata (senza causali per i primi 12 mesi ovvero con causali nei limiti dei 24 mesi **limitatamente** alle esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori)

art. 2 co. 1-ter

si applicano
esclusivamente
all'utilizzatore

Art. 2

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – SOSTITUITO (DAL 12.8.2018) L' ART. 31, CO. 2, D. LGS. 81/2015

LIMITI NUMERICI per SOMMATORIA: disposto il limite dal 30% - salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore - *del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti per i contratti a tempo determinato e i contratti di somministrazione a tempo determinato*

in caso di mancato rispetto del massimale 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 (art. 38, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015).



dai contratti a termine: **resta esclusa la trasformazione** dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, applicandosi una **sanzione amministrativa** di importo pari ...: (art. 23, co. 4, D. Lgs. 81/15)

Art. 2

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

REINTRODOTTA LA SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276 vigente al 24 giugno 2015 (abrogato dal 25.6.15 dall'art. 55, comma 1, let. d) del D. Lgs. 15.6.2015, n. 81)

Art. 28. Somministrazione fraudolenta

I. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

abrogato ad opera dell'[art. 55, comma 1, lettera d\) del D. Lgs. 81/2015](#)

LEGGE 9 agosto 2018, n. 96 di conversione del DECRETO-
LEGGE 12 luglio 2018, n. 87
vigente dal 12 agosto 2018

ART. 38-bis. Somministrazione fraudolenta.

I. 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 **specificità 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.

Art. 2

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

ART. 38-bis. *Somministrazione fraudolenta*: reato plurisoggettivo

(rispondono penalmente sia il *somministratore* che l'*utilizzatore* di una specifica condotta elusiva) e di pericolo (indipendentemente da qualsiasi danno o pregiudizio) con prova del dolo specifico

Esempi di **elusione delle norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore** :

Ricorrere al contratto di somministrazione a termine

- per sottrarsi al diritto di precedenza di cui all'[art. 24 del D. Lgs n. 81/2015](#);
 -
- per non aver sottoscritto presso l'Ispettorato del Lavoro il contratto a termine dopo i 24 mesi ovvero non aver sottoscritto il contratto a tempo indeterminato;
 -
- per sottrarsi ai periodi di stop and go dei lavoratori già assunti a tempo determinato.

Ad essa seguono gli (eventuali) aspetti normativi, retributivi e previdenziali/assicurativi collegati all'instaurazione, gestione (e termine) del rapporto di lavoro.

Art. 3

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23
vigente al 13 luglio 2018

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 quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.**

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23
vigente dal 14 luglio 2018

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.**

Art. 3

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23
vigente dal 7 marzo 2015

Art. 9 Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e **l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.**

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23
vigente dal 7 marzo 2015

Art. 10 Licenziamento collettivo

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, **si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.**

Art. 3

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

D. Lgs. 23/2015 – Art. 3, 1° co.: “... 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 [quattro sino al 13 luglio] e non superiore a trentasei [ventiquattro sino al 13 luglio] mensilità.”

rileva la data di licenziamento

rapporti costituiti dal 7 marzo 2015

sino al 13 luglio 2018

| Quadro di sintesi delle indennità | Anzianità di servizio (vedi | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------|-------------|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | Indennità art. 3, comma 1 - art. 10 | > 15 | Mensilità * | 4 | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 | 22 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 |
| | | < 15 (art. 9) | | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |

* determinata quale ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto

dal 14 luglio 2018

| Quadro di sintesi delle indennità | Anzianità di servizio (vedi | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------|-------------|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | Indennità art. 3, comma 1 - art. 10 | > 15 | Mensilità * | 6 | 6 | 6 | 8 | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 | 22 | 24 | 26 | 28 | 30 | 32 | 34 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| | | < 15 (art. 9) | | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |

* determinata quale ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto

Superato



Ufficio Stampa della Corte costituzionale

Comunicato del 26 settembre 2018

News

Art. 3

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

La Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n.23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte - non modificata dal successivo Decreto legge n.87/2018, cosiddetto "Decreto dignità" - che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. In particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.

SI [?] indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale

il giudice può stabilire l'entità dell'indennità, **tra il minimo e il massimo (4-6/24-36 mensilità), anche con riferimento a parametri diversi dall'anzianità di servizio**

Il d.l. 87/2018, conv. in l. 96/2018, ha da ultimo modificato l'art. 3 co. 1 appena riportato, elevando la misura dell'indennità, che deve essere compresa fra sei e trentasei mensilità; si ritiene tuttavia che tale novella sia inapplicabile al caso in esame, poiché il licenziamento qui impugnato è stato intimato in epoca antecedente all'entrata in vigore del d.l. 87/2018.

Deve però darsi atto che la Corte Costituzionale, con sentenza del 26.09.18, le cui motivazioni non risultano ancora depositate, ha dichiarato l'illegittimità della disposizione di cui all'art. 3 co. 1 d.lgs. 23/2015 nella parte in cui determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato; in particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Consulta, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.

A fronte di tale pronuncia, pur nella consapevolezza che *“Le norme dichiarate incostituzionali non possono avere applicazione dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione”* (art. 30 co. 3 l. 87/1953, in ossequio all'art. 136 co. 1 Cost.), e che tale pubblicazione nella specie non è ancora avvenuta, si ritiene di dover interpretare in maniera costituzionalmente orientata l'art. 3 co. 1 ancora (presumibilmente per pochi giorni) vigente, determinando l'indennità spettante al lavoratore ingiustamente licenziato, compresa fra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità, sulla base dei criteri già enunciati dall'art. 18 co. 5 St.lav., a sua volta richiamato dall'art. 18 co. 7, vale a dire *“in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti”*.

Offerta di conciliazione da offrire al lavoratore in una sede protetta mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare ed **entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento**

Art. 3

D.L. 12.7.18, n. 87
- L. 9.8.18, n. 96

rapporti costituiti
dal 7 marzo 2015

Entro l'11 agosto 2018

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**

Dal 12 agosto 2018

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**

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23 vigente dal 14 luglio 2018

Art. 3 Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. ..., in misura comunque non inferiore a 4/6 e non superiore a 24/36 mensilità.



News

... 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** [e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro – 2° comma], **cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23**, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

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.

Art. 1-bis

D.L. 12.7.18, n. 87 -
L. 9.8.18, n. 96

Esonero
contributivo
per favorire
l'occupazione
giovanile

Rimarrà vigente?

Norma: articolo 1, commi 100-108 e 113-114, legge 27 dicembre 2017, n. 205

Prassi amministrativa: circolare Inps n. 40 del 2 marzo 2018



Misura strutturale

Dal 2019 destinato a lavoratori che non abbia compiuto il 30° anno (29 anni e 364 giorni)

Art. 1-bis

D.L. 12.7.18, n. 87 -
L. 9.8.18, n. 96

Esonero
contributivo
per favorire
l'occupazione
giovanile

Art. 2-bis

D.L. 12.7.18, n. 87 -
L. 9.8.18, n. 96

terza fase

dal 12.8.2018

IL DECRETO PREVEDE IL **RITORNO ALL'UTILIZZO DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALI** PER LE AZIENDE ALBERGHIERE E DELLE STRUTTURE RICETTIVE CHE OPERANO NEL SETTORE DEL TURISMO, CHE HANNO ALLE PROPRIE DIPENDENZE FINO A OTTO (CINQUE PER GLI ALTRI) **LAVORATORI** SUBORDINATI A TEMPO INDETERMINATO.

- I BUONI LAVORO POSSONO ESSERE APPLICATI SOLO A DETERMINATI SOGGETTI: PENSIONATI *DI VECCHIAIA O DI INVALIDITÀ*, DISOCCUPATI *CON I QUALI L'UTILIZZATORE [NON] ABBIA IN CORSO O ABBIA CESSATO DA MENO DI SEI MESI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO O DI CO.CO.CO.*, STUDENTI *CON MENO DI VENTICINQUE ANNI DI ETÀ* E PERCETTORI DI FORME DI SOSTEGNO AL REDDITO.
- LE PRESTAZIONI DEVONO AVERE UNA DURATA LIMITE DI 280 ORE NELLO STESSO ANNO
- **DEVONO ESSERE SVOLTE NELL'ARCO TEMPORALE NON SUPERIORE A DIECI GIORNI**

limiti economici: compensi **non superiore a 5.000 euro nel corso dell'anno**

- per il **prestatore**, per la totalità degli utilizzatori (2.500 per stesso utilizzatore)
- per l'**utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei lavoratori pagati attraverso questa modalità.

**Art. 2-bis**

D.L. 12.7.18, n. 87 -
L. 9.8.18, n. 96

Circolare Inps del 17.10.2018

- alberghi (55.10.00);
- villaggi turistici (55.20.10);
- ostelli della gioventù (55.20.20);
- rifugi di montagna (55.20.30);
- colonie marine e montane (55.20.40);
- affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence (55.20.51);
- aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte (55.30.00)

Per ogni altro profilo di disciplina delle prestazioni occasionali rinvia a quanto indicato nella circolare n. 107/2007 e nei messaggi n. 2887 del 12 luglio 2017, n. 3662 del 25 luglio 2017 e n. 3177 del 31 luglio 2017

Direzione Centrale Entrate e Recupero Crediti
Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi Informativi

Roma, 17/10/2018

Circolare n. 103

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO: Contratto di prestazione occasionale e Libretto famiglia. Modifiche normative apportate dall'articolo 2-bis del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, introdotto dalla legge di conversione 9 agosto 2018, n. 96

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

Art. 4-bis Modifica in materia di contratti a termine nel settore scolastico.

dal 12.8.2018

Ancora di salvataggio per *i docenti in possesso del titolo di diploma magistrale conseguito entro l'anno scolastico 2001-2002 con una serie di deroghe.*

Abrogato Il comma 131 dell'art. 1 della legge 13.7.2015, n. 107 il quale individuava *la durata complessiva di trentasei mesi, anche non continuativi per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per la copertura di posti vacanti e disponibili.*

Artt. 5 e 6

D.L. 12.7.18, n. 87 -

L. 9.8.18, n. 96

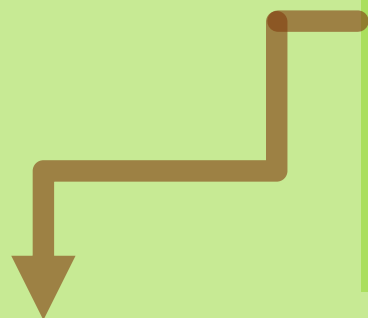
Misure per il contrasto alla delocalizzazione e la salvaguardia dei livelli occupazionali (Capo II – artt. 5, 6, 7 e 8)

Art. 5 Limiti alla delocalizzazione delle imprese beneficiarie di aiuti

Art. 6 Tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti

Art. 7 Recupero del beneficio dell'iper ammortamento in caso di cessione o delocalizzazione dei beni

Art. 8 Applicazione del credito d'imposta ricerca e sviluppo ai costi di acquisto da fonti esterne dei beni immateriali



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.

DECRETO 7 maggio 2018

Interventi di sostegno agli investimenti e all'occupazione volti a contrastare fenomeni di cessazione delle attività o di delocalizzazione produttiva. (GU Serie Generale 29-09-2018 n. 227)

Art. 2 Istituzione di un fondo comune di investimento

1. Al fine di **contrastare gli effetti economici e sociali legati alla cessazione**, da parte di grandi imprese, dell'attività sul territorio nazionale, **anche in connessione a scelte di delocalizzazione produttiva** in altri Paesi e di rilanciare le medesime attività, anche mediante processi di conversione o riqualificazione produttiva, sono assegnati all'Agenzia euro 200.000.000,00, a valere sulle risorse del «Piano Operativo Imprese e Competitività FSC 2014-2020», per la costituzione, unitamente a eventuali ulteriori risorse finanziarie proprie, di un apposito Fondo, denominato «Italia Venture III».

Grazie!

Queste slide saranno disponibili sul sito
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Caltanissetta - www.cdlcl.it