



# **“DECRETO DIGNITÀ” E LEGGE DI CONVERSIONE: MODIFICHE E NOVITÀ SULLA FLESSIBILITÀ CONTRATTUALE**

a cura di

**Marco Frisoni**

Castellanza, 9 ottobre 2018

- Decreto Legge n. 87 del 12 Luglio 2018
- Gazzetta Ufficiale n. 161 del 13 Luglio 2018
- ENTRATA IN VIGORE: 14 LUGLIO 2018
- Legge di conversione con modificazioni n. 96 del 9 Agosto 2018
- Gazzetta Ufficiale n. 186 dell'11 Agosto 2018
- ENTRATA IN VIGORE: 12 AGOSTO 2018

- Principali innovazioni derivanti dal testo coordinato del “Decreto Dignità” con la successiva legge di conversione
- **Compressione della flessibilità contrattuale**
- **Intervento sul contratto a tempo determinato**
- **Rilevanti modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro**
- **Incremento delle tutele crescenti in caso di licenziamento illegittimo**
- **Ampliamento del campo di applicazione delle prestazioni occasionali**
- **Disincentivi alla delocalizzazione delle imprese**
- **Norme fiscali**

- Criticità principali sul piano normativo
- **Utilizzo della decretazione d'urgenza**
- **Modificazioni notevoli in fase di conversione**
- **La gestione delle fasi intertemporali e del regime transitorio**

- Problematiche nella gestione delle risorse umane
- **Minore flessibilità contrattuale**
- **Adeguamento delle metodologie di ricerca e selezione e inserimento delle risorse umane**
- **Rotazione acuita del personale con tutte le conseguenze del caso**
- **Verifica dei sistemi di fidelizzazione del personale**
- **Politiche formative e di addestramento da adeguare**
- **Programmazione per la gestione dei picchi di attività e/o delle esigenze sostitutive per assenze del personale**
- **Rivalutazione di altre forme contrattuali flessibili (ad esempio, il contratto di lavoro intermittente, lo “staff leasing”, la somministrazione con il sistema “MOG” monte orario garantito, ecc.)**
- **Il ruolo della contrattazione di secondo livello (art. 51 del D. lgs. n. 81/2015)**

- D. Lgs. n. 81/2015
- Art. 51.
- Norme di rinvio ai contratti collettivi
- 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.**

- Soprattutto nelle prime fasi di applicazione del “Decreto Dignità” è richiesta una condotta datoriale cauta e prudente che deve essere improntata alla consapevolezza della *ratio* su cui si è radicato l’intervento del legislatore
- Tutto ciò, alla luce del fatto che, ad oggi, non sono state emanate istruzioni di alcun genere da parte degli enti preposti (Ispettorato Nazionale del Lavoro, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.)

- Giova rammentare che, in linea generale, le violazioni alle norme che limitano l'utilizzo di forme di lavoro flessibile, **comportano la conversione del rapporto "viziato" in ordinario lavoro subordinato a tempo indeterminato,** con le spiacevoli ricadute, anche sanzionatorie e/o risarcitorie, stabilite dalle norme di legge

- Risulta quindi imprescindibile un approccio alla gestione delle risorse umane che tenga conto **complessivamente** di ogni aspetto utile al riguardo, anche di natura normativa
- Sono da respingere, **in quanto non costruttivi**, atteggiamenti ostili “a prescindere” verso le sopravvenute normative, poiché occorre sempre trovare soluzioni e ricavare, per quanto possibile, gli aspetti positivi della questione

- LEGGE 28 giugno 2012 n. 92
- Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.(1)Pubblicata nella Gazz. Uff. 3 luglio 2012, n. 153, S.O.
- Art. 1
- a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «**contratto dominante**», quale forma comune di rapporto di lavoro.

- DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015 n. 81
- Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.(1)Pubblicato nella Gazz. Uff. 24 giugno 2015, n. 144, S.O.

- Art. 1. Forma contrattuale comune
- **I contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.**

- Occorre quindi un atteggiamento previdente e ponderato qualora si intenda derogare alla forma dominante e comune di rapporto di lavoro
- Tutto ciò anche alla luce delle rigidità e limitazioni apportate dal “decreto Dignità”, dopo un periodo caratterizzato invece da evidenti “liberalizzazioni” nel tempo intervenute in materia di flessibilità contrattuale (si pensi al D. Lgs. n. 368/2001, al Decreto Poletti, alla Legge Biagi ed alla prima versione del D. Lgs. n. 81/2015)

- Giova rammentare **ancora una volta** che, salvo che non sia diversamente disposto, la reazione dell'ordinamento (sul piano ispettivo e/o giudiziale) alle "deroghe" contrattuali non aderenti al dettato normativo **consiste nel riportare il contratto difforme alla forma comune e dominante di lavoro**

- Appare utile riflettere attentamente sulle fonti che possono integrare e/o derogare e/o modificare e/o completare il precetto normativo
- Risulta peraltro fondamentale verificare con attenzioni il grado di rappresentatività degli interlocutori sindacali nel caso di accordi sindacali, soprattutto se di secondo livello (accordi aziendali e/o territoriali)

- D. Lgs. n. 81/2015
- Art. 51. Norme di rinvio ai contratti collettivi
- 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.

- Il contratto di lavoro a tempo determinato
- D. Lgs. n. 81/2015
- **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.**

- Art. 19 D. Lgs. n. 81/2015
- *Apposizione del termine e durata massima*
- 1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine **di durata non superiore a dodici mesi (in luogo dei 36 mesi in precedenza ammessi)**

- 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.

- Si introduce in buona sostanza una forma “alterata” del contratto di lavoro a termine (parzialmente) acausale già proposto dalla Legge Fornero nel 2012 (in particolare in merito alla previsione di 12 mesi “liberi” da obblighi di specifica motivazione)

- Si ripristina (per la parte eccedente i 12 mesi o sin da subito per il caso di rinnovo del rapporto a termine) l'onere datoriale di giustificare le ragioni poste a base della prefissione del termine al rapporto di lavoro
- Viene tuttavia prescelta una formula letterale che mutua gli orientamenti più rigidi della giurisprudenza in materia e che rendono improbo (e sconsigliato) il ricorso alle causali, fatta eccezione per la fattispecie sostitutiva

- 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.

- **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 (in luogo dei 36 mesi in precedenza statuiti).**
- 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**

- La norma adegua pertanto il fenomeno della reiterazione e/o successione di contratti al nuovo limite dei 24 mesi
- **Sono fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi** (si presume anche già esistenti), di qualunque livello, a condizione che siano rispettati i “galloni” di rappresentatività di cui all’art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015

- 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.

- Rimane quindi confermata l'opportunità della stipula dell'ulteriore contratto a termine "assistito" presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro
- Si è in attesa di chiarimenti ministeriali poiché non si comprende allo stato attuale se tale contratto possa essere convenuto in forma acausale o meno

- 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

- 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
- **Attenzione a tale disposizione poco conosciuta**, poiché, in caso di regolamentazione del ccnl, la mancata informazione potrebbe ingenerare, in capo al datore di lavoro, un procedimento ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori (condotta antisindacale) e richieste risarcitorie per perdite di chance lavorative su iniziativa dei lavoratori interessati

- I c.d. “periodi cuscinetto”
- Fermi i limiti di durata massima dei rapporti a tempo determinato di cui all’art. 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% fino al decimo giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore.
- Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini (art. 22, D.Lgs. n. 81/2015).

- **Il sistema delle proroghe e/o rinnovi nel contratto a termine dopo il “Decreto Dignità”**
- Vengono introdotte sostanziali modifiche anche alla luce dei nuovi limiti di durata complessivamente stabiliti
- Si registra un regime di sfavore verso il rinnovo, per il quale viene richiesta sin da subito l'esplicitazione delle causali giustificatrici, anche se, paradossalmente, la sommatoria con il precedente contratto non dovesse eccedere i 12 mesi

- Secondo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (vedasi circolare n. 18/2014), la differenza fra proroghe e rinnovi contrattuali consiste nel fatto che si ha la proroga di un contratto nel caso in cui, prima della scadenza del termine, lo stesso venga prorogato ad altra data.
- Al contrario, si integra la casistica del rinnovo quando l'iniziale contratto a termine raggiunga la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti vogliano procedere alla sottoscrizione di un ulteriore contratto.

- In base al Decreto in esame, si prevede che, in linea generale, il contratto **può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015 (causali giustificatrici, anche nel caso in cui, per sommatoria, non si oltrepassi il limite dei 12 mesi).**
- Al contrario, il contratto **può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi** e, successivamente, solo in presenza di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero di sostituzione di altri lavoratori oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- E' sempre richiesto il consenso del lavoratore alla proroga e/o rinnovo.
- **In caso di violazione delle suddette disposizioni il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**

- In base al Decreto 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 24 mesi (prima erano 36) e, in ogni caso, per un massimo di 4 volte nell'arco dei summenzionati 24 mesi (prima, 5 volte in 36 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 proroga in eccedenza (quinta o sesta in base alla disciplina applicabile)

- In base al Decreto, il contratto può essere rinnovato **solo a fronte di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero di sostituzione di altri lavoratori oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.**
- In caso di violazione il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.
- I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle citate esigenze.
- Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato, **salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi rispetto alla durata degli intervalli temporali (c.d. "stop and go"), che, pertanto, potrebbero essere ridotti e/o addirittura azzerati.**

- **Limiti di utilizzo quantitativo**
- Sempre fatta salva la diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% 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 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
- In base alle istruzioni ministeriali, il numero complessivo dei contratti a termine stipulati da ciascun datore di lavoro non costituisce un limite fisso annuale ma rappresenta, invece, una proporzione tra lavoratori stabili e a termine, di modo che allo scadere di un contratto sarà possibile stipularne un altro, sempreché si rispetti la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato pari al 20%, **salvo diverse disposizioni della disciplina contrattuale collettiva applicata dal datore di lavoro.**

- **Sono esenti dal limite percentuale, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:**
- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del D.L. n. 179/2012, 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) **nelle attività stagionali;**
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive (art. 25, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dall'art. 1, D.Lgs. n. 202/2017);
- **e) per sostituzione di lavoratori assenti;**
- **f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.**
- **Eventuali ulteriori ipotesi disciplinate dai contratti collettivi.**

- In base all'art. 23, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, in caso di violazione del limite percentuale del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° Gennaio dell'anno di assunzione piuttosto che del diverso limite introdotto dalla contrattazione collettiva, **restando comunque esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato**, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:
  - - pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
  - - pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

- **NUOVO LIMITE “MISTO” INTRODOTTO DALLA LEGGE DI CONVERSIONE N. 96/2018**
- **Art. 31 del D. Lgs. n. 81/2015**
- **((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'unita' 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.**
- **E' 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))**

- La criticità nasce dall'utilizzo del termine "ovvero", congiunzione che può essere letta con valore esplicativo (vale a dire, in altre parole, ecc.) ma anche in maniera disgiuntiva (o, oppure, ecc.)
- **E' evidente che, a seconda dell'interpretazione adottata, potrebbero emergere soluzioni contrastanti e, quindi, la cautela è fondamentale**
- Occorre peraltro verificare i contratti collettivi applicati, poiché potrebbero già disciplinare la fattispecie con modalità differenti dal dettato normativo
- Si rammenta che la violazione del limite legale (o contrattuale) integra la fattispecie della somministrazione irregolare (art. 38 del D. Lgs. n. 81/2008) e, pertanto, il diritto del lavoratore a chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore, con effetto sin dall'origine della somministrazione viziata, oltre all'irrogazione di una sanzione pecuniaria determinata e comminata da euro 250 ad euro 1.250

- Art. 28
- Decadenza e tutele
- 1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalita' 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'indennita' onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilita' 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 indennita' 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'indennita' fissata dal comma 2 e' ridotto alla meta'.

- **Incidenza nell'organico aziendale**
- 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 2 anni, sulla base della effettiva durata dei rapporti di lavoro, ameno che non esistano norme speciali che dispongano diversamente (vedasi il caso del collocamento obbligatorio).

- **Diritti di precedenza**
- In base all'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015, **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 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
- Per le lavoratrici il congedo di maternità (congedo obbligatorio), usufruito nell'esecuzione di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.
- **Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.**
- Il lavoratore a termine stagionale ha diritto di precedenza con riferimento a nuove assunzioni a termine effettuate dallo stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
- **Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto a tempo determinato e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (3 mesi nel caso di attività stagionali).**
- **Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.**

- **Il regime transitorio**
- La prima versione del D.L. n. 87/2018
- Art. 1, comma 2
- Le disposizioni di cui al comma 1 (durata, causali, ecc.) si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto (14 Luglio 2018), nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data

- Le modifiche apportate dalla Legge di conversione
- 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**".

- **Si vengono quindi a generare diverse fasi temporali che dovranno essere valutate con estrema attenzione e cautela, sempre tenendo conto della ratio normativa e della preminenza del contratto di lavoro a tempo indeterminato nel nostro ordinamento (e quindi, del rapporto eccezione alla regola generale di cui è portatore il contratto a tempo determinato, ancor di più dopo l'accento del “Decreto Dignità”)**

- Una fase temporale che termina al 13 Luglio 2018
- Una seconda fase che decorre dal 14 Luglio 2018 e si protrae sino all'11 Agosto 2018;
- Una terza fase che dal 12 Agosto 2018 giunge al 31 Ottobre 2018 (conclusione del periodo transitorio)
- Una quarta fase “a regime” dal 1° Novembre 2018
- **Il tutto peraltro con fattispecie che ben potrebbero presentare insidiose contaminazioni fra di loro**

- Viene previsto l'aumento dello 0,5% del contributo addizionale a carico del datore di lavoro, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato **in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.**
- Tali disposizioni periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico.

- **Le modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro tramite agenzie per il lavoro dopo l'avvento del D.L. n. 87/2018 e della Legge n. 96/2018**

- A ben vedere la somministrazione a tempo determinato risulta l'istituto contrattuale maggiormente inciso da parte del "Decreto Dignità", anche se, ad onor del vero, la Legge di conversione ha attenuato l'impatto originariamente apportato dal D.L. n. 87/2018

- In effetti, il legislatore ha optato per un presupposto, che era stato nel tempo abbandonato, in virtù del quale si sovrappone la disciplina del lavoro a tempo determinato con la somministrazione a termine, salvo le eccezioni espressamente statuite e, pertanto, senza alcun filtro di verifica di compatibilità fra le due normative
- Rimane invece immutata la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato (c.d. “staff leasing”)

- 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 missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore medesimo

- Art. 32
- Divieti
- **1. Il contratto di somministrazione di lavoro e' vietato:**
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unita' produttive nelle quali si e' 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 unita' 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 **e' 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, nonche' 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 e' soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- Nel contratto di lavoro e' determinata l'indennita' mensile di disponibilita', 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'indennita' di disponibilita' e' 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 e' soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24.**
- Da tale disposizione del Decreto si evince, nel rapporto far somministratore e lavoratore inviato in missione, la sovrapposizione della disciplina del lavoro a termine con eccezione degli intervalli temporali (stop and go), dei limiti quantitativi e del diritto 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.**
- Questa disposizione, rimasta invariata, **sembra superare il nuovo limite delle quattro proroghe, atteso che il ccnl agenzie per il lavoro ammette sei proroghe**

- **Il lavoratore somministrato non e' 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 **e' computato** nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

- CCNL AGENZIE DI LAVORO
- Art. 51
- **(Somministrazione a tempo determinato con monte ore retribuito garantito - MOG)**
- 1. Premessa
- Le Parti con il presente contratto intendono sperimentare una modalità propria di utilizzo del contratto di somministrazione di lavoro, al fine esclusivo di ricondurre altre tipologie contrattuali flessibili, occasionali o accessorie (come ad esempio il lavoro intermittente, ripartito, a progetto, occasionale o accessorio) alla somministrazione di lavoro in quanto forma contrattuale più tutelante e garantita, nonché per agevolare l'utilizzo della somministrazione di lavoro in alcune aree aziendali o settori che maggiormente necessitano di rapporti di lavoro compatibili con le reali esigenze produttive ed organizzative delle aziende utilizzatrici.
- In tal senso le Parti, in via sperimentale, individuano i settori (ATECO) del Turismo, GDO, Logistica, Alimentare, Agricoltura, TLC e **Servizi alla Persona** nei quali, per periodi determinati, è consentito stipulare contratti di somministrazione di lavoro per esigenze finalizzate ad incrementare la forza lavoro delle aziende utilizzatrici che operano in contesti connotati da una necessaria modulazione flessibile della prestazione. Si esclude l'utilizzo del MOG nelle ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti.

- 2. Definizione
- Possono essere stipulati contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato della durata minima di 3 mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, garantendo al lavoratore/trice una retribuzione (rapportata almeno al 25% dell'orario di lavoro a tempo pieno) minima pari al 25% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice.

- 3. Nel contratto di lavoro, oltre al monte ore garantito, viene indicata la fascia oraria di riferimento secondo la suddivisione:
  - - antimeridiana (6/14);
  - - serale notturna (22/6);
  - - fascia oraria alternativa: massimo 6 ore da specificare nel contratto di assunzione.
- La fascia oraria, con il consenso del lavoratore/trice, può essere successivamente modificata con un preavviso minimo di una settimana.
- L'attività lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore/trice in funzione delle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore: l'orario e/o il giorno della prestazione dovranno essere comunicati al lavoratore/trice con un preavviso di 24 ore prima dell'inizio dell'attività stessa.
- Il lavoratore/trice, nell'ambito della fascia prevista contrattualmente e fino al limite del monte ore stabilito contrattualmente, dovrà prestare la propria disponibilità alla chiamata: in caso di rifiuto giustificato non vi è obbligo di retribuzione minima.
- Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia oraria ed entro il monte ore minimo contrattualmente previsto, si configura come assenza ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti nell'articolo 32, comma 4, lettera c), del presente c.c.n.l.
- Qualora venga richiesta una attività lavorativa al di fuori della fascia oraria contrattualmente prevista non vi è obbligo di disponibilità da parte del lavoratore/trice.

- 4. Viene ammesso esclusivamente il sistema di calcolo retributivo su base oraria.
- 5. Le ore eccedenti il monte ore minimo garantito rappresentano comunque lavoro ordinario fino a concorrenza del normale orario di lavoro a tempo pieno applicato nell'azienda utilizzatrice: tali ore eccedenti non sono soggette a maggiorazione e non prevedono per il lavoratore/trice alcun obbligo di disponibilità alla chiamata dell'Agenzia.
- La retribuzione corrisposta per le ore eccedenti matura tutti gli istituti di legge e di contratto al pari dell'ora ordinaria.
- Le ore che superano il normale orario di lavoro a tempo pieno sono lavoro straordinario e sono soggette a tutte le maggiorazioni previste per tale istituto dal c.c.n.l., e da eventuale contrattazione di secondo livello, effettivamente applicato nell'azienda utilizzatrice.
- 6. Tutti gli elementi diretti, indiretti e differiti devono essere liquidati mensilmente al lavoratore/trice con la retribuzione di riferimento. I ratei di ferie maturate e non godute e il t.f.r. devono essere liquidati alla fine del rapporto di lavoro.
- 7. Nelle ipotesi di superamento medio, nell'arco di sei mesi presso lo stesso utilizzatore, del 20% del monte ore garantito, di cui al precedente comma 3, mediante utilizzo di ore eccedenti, si procederà ad un incremento in misura fissa pari al 10% delle stesse ore eccedenti.

- 8. Il periodo di prova è ammesso nei limiti e con le modalità previste per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo pieno, di cui all'articolo 33 del presente c.c.n.l., ed è esigibile esclusivamente entro l'arco del primo mese di missione.
- In caso di dimissioni da parte del lavoratore/trice non è prevista la penalità di risoluzione anticipata del rapporto di cui all'articolo 36 del presente c.c.n.l.

- Art. 35
- Tutela del lavoratore
- 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 corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

- Art. 38 Somministrazione irregolare
- 1. **In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro e' 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 puo' 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. 18 del D. Lgs. n. 276/2003
- Sanzioni
- 2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.
- A norma dell'art. 1, comma 1, D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8 non costituiscono reato e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda. Se per le violazioni previste dal suddetto comma 1 è prevista una pena pecuniaria proporzionale, anche senza la determinazione dei limiti minimi o massimi, la somma dovuta è pari all'ammontare della multa o dell'ammenda, **ma non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000,** ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 6, del medesimo D.Lgs. n. 8/2016. In virtù di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 8/2016, quando i reati trasformati in illeciti amministrativi ai sensi del suddetto decreto prevedono ipotesi aggravate fondate sulla recidiva ed escluse dalla depenalizzazione, per recidiva è da intendersi la reiterazione dell'illecito depenalizzato.

- 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 e' posta in essere con la specifica finalita' 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 ulteriori misure del Decreto Dignità dopo la legge di conversione in materia di rapporti di lavoro

- **Il nuovo esonero contributivo per gli “under 35”**
- D.L. n. 87/2018 convertito con modifiche nella Legge n. 96/2018
- 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, e' riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.***

- **2. L'esonero di cui al comma 1 spetta con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non ostante 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.**

- Incremento delle indennità spettanti a fronte di licenziamento illegittimo ai sensi del D. Lgs. n. 23/2015 (c.d. tutele crescenti)
- **Attenzione: con comunicato del 26 Settembre 2018 l'ufficio stampa della Corte Costituzionale annuncia che la Corte stessa ha dichiarato illegittimo l'art. 3, comma 1, del D. Lgs. n. 23/2015, che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato, in quanto contrario ai principi di ragionevolezza, uguaglianza ed in contrasto con il diritto e la tutela del lavoro (artt. 4 e 35 della Costituzione)**

- 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 2 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 6 e non superiore a 36 mensilità.**
- La somma da inserire nell'offerta di conciliazione è elevata fino a un importo che va da 3 a 27 mensilità.

- Suggestioni per il futuro
- L'utilizzo del contratto di lavoro intermittente

- **Il lavoro intermittente**
- Art. 14 del D. Lgs. n. 81/2015
- Divieti
  
- **E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:**
- 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 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero 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 di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

- Ispettorato Nazionale del Lavoro
- Lettera circolare 15 Marzo 2018, n. 49
- Riqualficazione dei contratti di lavoro intermittente

- L'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) chiarisce che la stipula di un contratto di lavoro intermittente in violazione delle disposizioni sulla sicurezza del lavoro di cui all' art. 14 D. Lgs. n. 81/2015, in particolare, in assenza della valutazione dei rischi, comporta la conversione del rapporto di lavoro intermittente in ordinario rapporto di lavoro subordinato.
- La Corte di Cassazione ha più volte espresso il principio in base al quale la contrarietà a norma imperativa di un contratto di lavoro "atipico" ne comporta la nullità parziale ai sensi dell'art. 1419 cod. civ. con conseguente conversione dello stesso nella "forma comune e dominante" di contratto di lavoro subordinato.
- Tale principio è finalizzato alla protezione di lavoratori che hanno minore familiarità con l'ambiente di lavoro, a causa della stipula di contratti "atipici" che non implicano uno stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale.
- L'assenza della valutazione del rischio costituisce un vizio genetico del contratto che va corretto ai sensi dell'art. 1419 cod. civ., senza che possa aver alcun rilievo la mancanza di una norma "sanzionatoria" espressa.
- Pertanto, l'Ispettorato del Lavoro conclude che il contratto di lavoro intermittente, in assenza del documento di valutazione dei rischi, si considera nullo, con conseguente riconducibilità del rapporto di lavoro alla fattispecie tipica del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

- Art. 13.
- Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente
- 1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
- **2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.**
- 3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
- 4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.
- 5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

- Il Ministro del lavoro con il D.M. 23 ottobre 2004 ha indicato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 le ipotesi oggettive per le quali in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente.
- Il predetto D.M. 23 ottobre 2004 è da considerarsi ancora vigente in base all'art. 55, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 e, pertanto, è possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657/1923 per attivare prestazioni di lavoro intermittente (ML interpello n. 10/2016).

- R.D. n. 2657/1923
- 1. Custodi
- 3. Portinai

- *Roma 13 luglio 2006*
- **Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**
- DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA
- ***Prot. n. 25/I/0001566***
- **Oggetto: lavoro intermittente nelle attività socio-assistenziali per anziani – risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. 124/04.**
- L'interpello avanzato dal Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Forlì-Cesena richiede chiarimenti circa l'utilizzabilità, nell'ambito delle strutture socio-assistenziali per anziani, del contratto di lavoro intermittente previsto dagli artt. 33 e ss. del D.Lgs. 276/2003 in forza di quanto previsto dal D.M. 23 ottobre 2004, il quale ammette il ricorso a tale tipologia contrattuale per le attività a carattere discontinuo indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.
- In proposito, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.
- In assenza di disciplina contrattuale, il Decreto del Ministero del Lavoro 23 ottobre 2004, emanato ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 276/03 cit., ha provveduto all'individuazione dei casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente facendo riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al citato R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. Trattasi di attività che, per il proprio carattere di discontinuità, richiedono regimi speciali in materia di orario di lavoro e che, pertanto, si prestano ad essere considerate come parametro oggettivo ai fini dell'individuazione, richiesta dall'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche di ogni settore.
- **Considerato che l'attività di natura socio-assistenziale svolta in favore di persone anziane nell'ambito di strutture casa/albergo non è espressamente contemplata nella tabella del R.D. 2657 cit., si pone il problema se la stessa possa essere ricondotta almeno in via interpretativa in uno dei tipi di attività ivi elencate e precisamente in quelle di cui al n. 13 e al n. 21 del decreto in esame. 1**

- **Per quanto concerne la tipologia di occupazione descritta nel n. 13, si fa riferimento in senso generico al personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche al quale non si applica la limitazione di orario, mentre l'ulteriore personale ivi indicato (addetto ai servizi di assistenza nei reparti per agitati nei manicomi, reparti di isolamento per ammalati gravi negli ospedali ecc.) resta escluso dall'ambito di applicazione della stessa normativa.**
- Le denominazioni letterali (*ospedali, cliniche* ecc.) contenute nel n. 13 evidenziano che le relative attività si riferiscono esclusivamente a prestazioni rese nell'ambito di strutture di tipo ospedaliero, come confermato dalla clausola contenuta nello stesso n. 13, che riservava all'*Ispettorato del Lavoro* la facoltà di individuare tutti gli altri casi in cui la limitazione di orario risultasse necessaria per le "*particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera*".
- **Non sembra possibile, pertanto, estendere il contenuto del n. 13 anche alle case per anziani, autosufficienti o parzialmente autosufficienti, atteso che i servizi ivi erogati sono di natura assistenziale, che consistono essenzialmente nelle prestazioni di accompagnamento, cure igieniche, ristorazione, organizzazione di eventi, aiuti nella somministrazione oraria dei medicinali ecc. Si consideri, inoltre, che l'eventuale intervento di un medico, interno o esterno alla struttura, è limitato ad effettuare i controlli necessari sulla salute degli ospiti, non potendosi realizzare alcun intervento di tipo ospedaliero per la naturale inadeguatezza della struttura residenziale stessa.**
- Le attività in esame peraltro non sembrano nemmeno riconducibili a quelle di cui al n. 21 della Tabella del R.D. 2657 cit.. In tale contesto, infatti, sono individuati specificamente servizi e/o attività cui il personale destinatario della norma è addetto e cioè *servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza*. Come si può notare, le attività ivi descritte sono riferite a prestazioni rese per singoli servizi, **tra i quali non rientrano le prestazioni rese nell'ambito di strutture ricettive per anziani.**
- In considerazione di quanto sopra riportato, **il contratto di lavoro intermittente non sembra applicabile, in forza del D.M. 23 ottobre 2004 e della Tabella di cui al R.D. 2657/1923, ai lavoratori da occupare nell'ambito delle strutture residenziali-assistenziali per anziani.**

- **Prestazione occasionali D.L. n. 50/2017**
- ART. 54-bis
- Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale

- 1. Entro i limiti e con le modalità di cui al presente articolo è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:
  - a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
  - b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
  - c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro;
  - c-bis) per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro

- 2. Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.
- **3. Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.**
- 4. I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.
- **5. Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.**

- 6. Alle prestazioni di cui al presente articolo possono fare ricorso:
- a) le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto Famiglia di cui al comma 10;
- b) gli altri utilizzatori, nei limiti di cui al comma 14, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale di cui al comma 13;
- b-bis) le società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91

- 14. E' vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:
  - a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
  - b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
  - c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
  - d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

- 16. La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nella misura del 33 per cento del compenso, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nella misura del 3,5 per cento del compenso.
- 17. L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera *b*), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni: *a*) i dati anagrafici e identificativi del prestatore; *b*) il luogo di svolgimento della prestazione; *c*) l'oggetto della prestazione; *d*) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni; *e*) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16. Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di *short message service* (SMS) o di posta elettronica.
- 18. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera *b*), è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nel termine di cui al comma 19.

- Con il Decreto viene marginalmente modificato il regime delle prestazioni occasionali retribuite con i voucher (c.d. PrestO) con particolare riguardo ai settori dell'agricoltura e del turismo.
- Si conferma che è vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.
- **A questa regola generale viene però introdotta la deroga per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, che hanno alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori.**
- Sono previste novità per gli imprenditori agricoli, le piccole strutture alberghiere, nonché gli enti locali, per quanto concerne la **comunicazione obbligatoria** dell'utilizzo di prestazioni occasionali. Resta infatti fermo che almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione l'utilizzatore deve comunicare la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ma, se si tratta di imprenditore agricolo o di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo, e se l'utilizzatore è un ente locale, la comunicazione deve contenere la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento ad un arco temporale non superiore a 10 giorni. Nel settore agricolo, il limite massimo di 4 ore continuative di prestazione può essere commisurato con riferimento al suddetto arco temporale, anziché alla singola giornata.
- **I voucher possono essere usati solo per pagare le prestazioni rese da pensionati, studenti under 25, disoccupati e percettori del reddito di inclusione o di altre forme di sostegno al reddito.**