



LE NUOVE REGOLE PER IL LAVORO

DECRETO-LEGGE 12 LUGLIO 2018, N. 87
LEGGE DI CONVERSIONE 9 AGOSTO 2018, N. 96

Aggiornamento

31.10.2018

Decreto **Dignità**



Centro Studi

VVITALE
& ASSOCIATI
STUDIO LEGALE E DI CONSULENZA DEL LAVORO

www.cdlvitale.it



Il presente lavoro riporta le disposizioni che attengono la materia, coordinate, per singolo articolo e con appositi box, con le disposizioni ivi richiamate e quelle emanate alla data di aggiornamento.

La stesura coordinata ha il solo fine di fornire una pronta lettura. I testi riportati nel presente lavoro intendono consentirne lo studio ed un uso coordinato delle disposizioni. A tal fine sono stati elaborati i riportati testi/circolari (*fanno fede solo ed esclusivamente i testi ufficiali*).

Per eventuali errori ed omissioni se ne solleva ogni responsabilità rinviando ai testi ufficiali riportati nelle Gazzette Ufficiali, nei Bollettini Ufficiali e nei siti istituzionali.

*Decreto***Dignità**

**decreto-legge
12 luglio 2018, n. 87
recante disposizioni
urgenti per la dignità
dei lavoratori e delle
imprese convertito,
con modificazioni, con
legge
9 agosto 2018, n. 96¹**

Aggiornamento

31.10.2018

¹ In verde le modifiche intervenute in sede di legge di conversione

Il [DECRETO-LEGGE 12 luglio 2018, n. 87](#) intitolato **Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese**² è stato pubblicato nella [G.U.R.I. del 13.7.2018, n. 161](#). Esso entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana* (art. 15) e, quindi, dal 14 luglio 2018³. L'iter parlamentare di conversione è iniziato alla Camera dei Deputati ([A.C. 924](#)) per proseguire al Senato della Repubblica ([A.S. n. 741](#)). La Camera dei Deputati ha apportato diverse modifiche avallate dal Senato della Repubblica le quali hanno effetto dal 12 agosto, giorno successivo alla pubblicazione nella [G.U.R.I. del 11 agosto 2018, n. 186](#) della legge di conversione 9 agosto 2018 n. 96⁴. In quest'ultima G.U.R.I. presente anche il testo coordinato.

² Come si rileva dal [comunicato della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 2 luglio 2018](#) il provvedimento mira, in particolare:

- a limitare l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, favorendo i rapporti a tempo indeterminato. Si riduce in tal modo il lavoro precario, riservando la contrattazione a termine ai casi di reale necessità da parte del datore di lavoro. A questo scopo, si prevede che, fatta salva la possibilità di libera stipulazione tra le parti del primo contratto a tempo determinato, di durata comunque non superiore a 12 mesi di lavoro in assenza di specifiche causali, l'eventuale rinnovo dello stesso sarà possibile esclusivamente a fronte di esigenze temporanee e limitate. In presenza di una di queste condizioni già a partire dal primo contratto sarà possibile apporre un termine comunque non superiore a 24 mesi. Al fine di indirizzare i datori di lavoro verso l'utilizzo di forme contrattuali stabili, inoltre, si prevede l'aumento dello 0,5% del contributo addizionale – attualmente pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, 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;
- a salvaguardare i livelli occupazionali e contrastare la delocalizzazione delle aziende che abbiano ottenuto aiuti dallo Stato per impiantare, ampliare e sostenere le proprie attività economiche in Italia;
- ... omissis ...

Si vedano i dati statistici offerti da F. Seghezzi, *I numeri dei contratti a termine non sono un'anomalia italiana in Europa*. Report ADAPT, [Start Magazine, 22 luglio 2018](#).

³ Per un'analisi si vedano Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, [Circolare n. 14](#) - Guida all'applicazione del "decreto dignità"; Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, [Circolare n. 15](#) - "decreto dignità" l'analisi delle novità fiscali; Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, [Circolare n. 16](#) – Analisi e commento delle novità introdotte dal; V. Ferro, M. Menegotto, F. Seghezzi (a cura di), *Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione Prima analisi in vista del c.d. decreto dignità* [Adapt labour studies e-Book series, n. 72/2018](#); M. Menegotto, F. Seghezzi, S. Spattini (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al Decreto legge n. 87/2018 (c.d. Decreto dignità)*, [Adapt labour studies e-Book series, n. 73/2018](#); Marco Menegotto, Pierluigi Rausei, Paolo Tomassetti (a cura di), *Decreto dignità Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, [Adapt labour studies e-Book series, n. 76/2018](#); P. Rausei, *Il nuovo lavoro a termine*, Diritto & Pratica del Lavoro, 30/2018, 1861; E. Massi, *Generazione Vincente, i 6 punti chiave introdotti dalla conversione del "decreto dignità", guida definitiva* [[E-book](#)].

⁴ Il provvedimento ha fatto propri anche i contenuti del [Decreto Legge 28 giugno 2018, n. 79](#), abrogato dalla legge 96/2018, i cui atti e provvedimenti sono fatti salvi. Il D.L. conteneva *misure urgenti in materia di distribuzione carburanti* con modifiche all'[art. 1 della L. 27 dicembre 2017, n. 205](#), presenti nella legge di conversione in esame (art. 11-bis).

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).



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), di [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).**

In dettaglio l'articolato⁵:

Capo I Misure per il contrasto al precariato

- [Art. 1](#) Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato
- [Art. 1-bis](#) **Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile**
- [Art. 2](#) Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro
- [Art. 2 -bis](#) **Disposizioni per favorire il lavoratore nell'ambito delle prestazioni occasionali**
- [Art. 3](#) Indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato
- Art. 3-bis **Destinazione di quote delle facoltà assunzionali delle regioni all'operatività dei centri per l'impiego**
- [Art. 3-ter](#) **Relazione alle Camere**

Capo I-bis Misure finalizzate alla continuità didattica

- Art. 4 **Disposizioni in materia di diplomati magistrali e per la copertura dei posti di docente vacanti e disponibili nella scuola dell'infanzia e nella scuola primaria**

- [Art. 4-bis](#) **Modifica in materia di contratti a termine nel settore scolastico**

Capo II Misure per il contrasto alla delocalizzazione e la salvaguardia dei livelli occupazionali

- [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**

⁵ Nel testo che segue sono presenti gli articoli utili per il presente documento così come evidenziati rinviando, per i rimanenti, al testo del provvedimento presente su www.normattiva.it all'indicato [link](#)

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

Capo III Misure per il contrasto *del disturbo da gioco d'azzardo*

Art. 9 Divieto di pubblicità giochi e scommesse

Art. 9-bis **Formule di avvertimento**

Art. 9-ter **Monitoraggio dell'offerta di gioco**

Art. 9-quater **Misure a tutela dei minori**

Art. 9-quinquies **Logo No Slot**

Capo IV Misure in materia di semplificazione fiscale

Art. 10 Disposizioni in materia di redditometro

Art. 11 Disposizioni in materia di invio dei dati delle fatture emesse e ricevute

Art. 11-bis. **Proroga del termine di entrata in vigore degli obblighi di fatturazione elettronica per le cessioni di carburante**

Art. 12 Split payment

Art. 12-bis **Compensazione delle cartelle esattoriali in favore di imprese e professionisti titolari di crediti nei confronti della pubblica amministrazione**

Capo V Disposizioni finali e di coordinamento

Art. 13 Società sportive dilettantistiche

Art. 14 Copertura finanziaria

Art. 15 Entrata in vigore



In prassi è intervenuta l'INPS con **Circolare 17 ottobre 2018 n. 103** avente per 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.*

In data 31 ottobre 2018 viene diffusa dal **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** la **Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018** con all'oggetto *Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.*

Capo I
Misure per il contrasto al precariato

Art. 1

Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

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

1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

oa) all'articolo 2, comma 2, dopo la lettera d-bis) è aggiunta la seguente:
«d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74»;

a) all'articolo 19:

1) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione sostitutive di altri lavoratori;

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

1-bis) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi»;

2) al comma 2, primo e terzo periodo, la parola «trentasei» è sostituita dalla seguente: «ventiquattro»;

3) il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.»;

b) all'articolo 21:

1) prima del comma 1, è inserito il seguente: «01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo,

possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.»;

2) al comma 1, la parola «trentasei», ovunque ricorra, è sostituita dalla seguente: «ventiquattro», la parola «cinque» è sostituita dalla seguente: «quattro» e la parola «sesta» è sostituita dalla seguente: «quinta»;

c) all'articolo 28, comma 1, le parole «centoventi giorni» sono sostituite dalle seguenti: «centottanta giorni».

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe **contrattuali successivi al 31 ottobre 2018 dei contratti in corso alla medesima data.**

3. Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Le modifiche intervenute variano il richiamato quadro normativo:

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

<p>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 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>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p>
<p>Art. 21 Proroghe e rinnovi</p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato</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, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato</p>

<p>può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei 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 sesta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.</p>	<p>può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.</p>
<p>Art. 28 Decadenza e tutele</p> <p>1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.</p>	<p>Art. 28 Decadenza e tutele</p> <p>1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Art. 6. <i>Testo vigente dal 18-7-2012</i></p> <p>Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro <i>sessanta giorni</i> dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale</p> </div>

<p>2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966.</p> <p>La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</p> <p>3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.</p>	<p>diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.</p> <p>A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.</p> <p>2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966.</p> <p>... avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. ...</p> <p>La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</p> <p>3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.</p>
---	---

<p>DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 <i>vigente al 13 luglio 2018</i></p>	<p>DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 <i>vigente dal 12 agosto 2018</i></p>
<p>Art. 2 Collaborazioni organizzate dal committente 1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la</p>	<p>Art. 2 Collaborazioni organizzate dal committente 1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la</p>

<p>disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.</p> <p>2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:</p> <p>a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;</p> <p>b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;</p> <p>c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;</p> <p>d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, nonché delle società sportive dilettantistiche lucrative;</p> <p>d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.</p>	<p>disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.</p> <p>2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:</p> <p>a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;</p> <p>b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;</p> <p>c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;</p> <p>d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;</p> <p>d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.</p> <p>d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74.</p>
---	---

<p>DECRETO LEGISLATIVO 6 settembre 2001, n. 368 <i>vigente al 19 maggio 2014 (modificato prima dal 20.5.14 ad opera del D. L. 20.3.14 n. 34, poi abrogato dal 25.6.15 dall'art. 55, comma 1, let. b) del D. Lgs. 15.6.2015, n. 81)</i></p>	<p>DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 <i>vigente dal 14 luglio 2018</i></p>
<p>Art. 1. Apposizione del termine 01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. 1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a</p>	<p>Art. 19 Apposizione del termine e durata massima 1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a</p>

<p>fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.</p> <p>1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:</p> <p>a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;</p> <p>b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>... omissis ...</p>	<p>dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</p> <p>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di sostituzione di altri lavoratori;</p> <p>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</p> <p>... omissis (vedi sopra) ...</p>
---	---

<p>LEGGE 28 giugno 2012, n. 92 <i>vigente al 1° gennaio 2018</i></p>	<p>LEGGE 28 giugno 2012, n. 92 <i>vigente dal 12 agosto 2018</i></p>
<p>Art. 2 Ammortizzatori sociali</p> <p>25. Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, al finanziamento delle indennità di cui ai commi da 1 a 24 concorrono i contributi di cui agli articoli 12, sesto comma, e 28, primo comma, della legge 3 giugno 1975, n. 160.</p> <p>28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.</p> <p>29. Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica:</p> <p>a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al</p>	<p>Art. 2 Ammortizzatori sociali</p> <p>25. Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, al finanziamento delle indennità di cui ai commi da 1 a 24 concorrono i contributi di cui agli articoli 12, sesto comma, e 28, primo comma, della legge 3 giugno 1975, n. 160.</p> <p>28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. 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.</p> <p>29. Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica:</p> <p>a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al</p>

<p>decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente disposizione, valutate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;</p> <p>c) agli apprendisti;</p> <p>d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.</p> <p>30. Nei limiti delle ultime sei mensilità il contributo addizionale di cui al comma 28 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.</p>	<p>decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente disposizione, valutate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;</p> <p>c) agli apprendisti;</p> <p>d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.</p> <p>30. Nei limiti delle ultime sei mensilità il contributo addizionale di cui al comma 28 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.</p>
---	---

Nel provvedimento in esame non è stato modificato l'art. 23 titolato *Numero complessivo di contratti a tempo determinato*⁶.

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 vigente dal 12 gennaio 2018

Art. 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

⁶ Da ultimo modificato, con effetto dal 12 gennaio 2018, dall'art. 1, comma 1 del [Decreto Legislativo 7 dicembre 2017, n. 202](#)

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:
- 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;
 - da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
 - per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
 - per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive)
 - per sostituzione di lavoratori assenti;
 - con lavoratori di età superiore a 50 anni.
3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.
4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
- al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
 - al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

DIRETTIVA 1999/70/CE DEL CONSIGLIO del 28 giugno 1999

relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato

Allegato

CES-UNICE-CEEP

Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato

Campo d'applicazione (clausola 2)

1. Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro.

2. *omissis*

Misure di prevenzione degli abusi (clausola 5)

1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, **gli Stati membri**, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno **introdurre**, in assenza di norme

equivalenti per la **prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:**

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:

- a) devono essere considerati <<successivi>>;
- b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, [Circolare 31 ottobre 2018 n. 17](#)

Oggetto: Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.

Il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, con gli articoli 1 e 2 ha introdotto rilevanti novità alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro, modificando il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In proposito, con l’obiettivo di favorire l’uniforme applicazione della nuova disciplina e acquisito il parere dell’Ufficio legislativo espresso con nota del 30 ottobre 2018, si forniscono prime indicazioni interpretative, anche in considerazione delle richieste di chiarimento finora pervenute a questo Ministero.

1. Contratto a tempo determinato

Le modifiche alla disciplina previgente apportate dall’articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 87 del 2018 riguardano in primo luogo la riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato, con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione (art. 19, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 81/2015).

Più precisamente, le parti possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un’assunzione a termine.

Tali condizioni, sono rappresentate esclusivamente da:

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

Per stabilire se ci si trovi in presenza di tale obbligo si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare. Si consideri l’esempio di un primo rapporto a termine della durata di 10 mesi che si intenda prorogare di ulteriori 6 mesi. In tale caso, anche se la proroga interviene quando il rapporto non ha ancora superato i 12 mesi, sarà comunque necessario indicare le esigenze innanzi richiamate in quanto complessivamente il rapporto di lavoro avrà una durata superiore a tale limite, come previsto dall’[articolo 19](#), comma 4, del d.lgs. n. 81/2015.

La cd. “causale” è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore ai 12 mesi.

Con l’occasione è utile ricordare che anche nelle ipotesi in cui non è richiesto al datore di

lavoro di indicare le motivazioni introdotte dal decreto-legge n. 87, le stesse dovranno essere comunque indicate per usufruire dei benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio per gli sgravi contributivi di cui all'articolo 4, commi 3 e 4, del [decreto legislativo n. 151 del 2001](#), riconosciuti ai datori di lavoro che assumono a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo).

Il decreto-legge non ha invece modificato la previsione di cui all'[articolo 19](#), comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 ai sensi del quale, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale, ai sensi degli articoli [21, comma 01](#), e [19, comma 1](#), del decreto legislativo n. 81/2015. Mantengono quindi validità le indicazioni a suo tempo fornite da questo Ministero con la [circolare n. 13/2008](#) in ordine alla "verifica circa la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto", nonché alla "genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge."

1.1. Proroghe e rinnovi

Anche il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato dal decreto-legge n. 87, in ordine alla durata massima e alle condizioni (articoli [19, comma 4](#), e [21](#) del d.lgs. n. 81/2015 come da ultimo modificato), coerentemente con le finalità perseguite dalla riforma.

È pertanto possibile, come già detto innanzi, prorogare liberamente un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale.

In proposito si ricorda che la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

Si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.

Ulteriore novità è rappresentata dalla riduzione del numero massimo di proroghe, che non possono essere superiori a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti ([articolo 21](#), comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) e con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali ([articolo 21](#), comma 01).

1.2. Rinvio alla contrattazione collettiva [ndr. [vedi anche avanti](#)]

L'[articolo 19](#), comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 non è stato modificato dal decreto-legge n. 87, nella parte in cui rimette anche per il futuro alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla durata massima del contratto a termine.

Pertanto i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta all'[articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015](#)) potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi.

Con l'occasione è utile precisare che le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che - facendo riferimento al previgente quadro normativo - abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

Il decreto-legge n. 87, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni.

1.3. Forma scritta del termine

All'[articolo 19](#), comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, con la eliminazione del riferimento alla

possibilità che il termine debba risultare “direttamente o indirettamente” da atto scritto, si è inteso offrire maggiore certezza in merito alla sussistenza di tale requisito.

Viene quindi esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto la data di scadenza, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, ex ante, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

1.4. Contributo addizionale a carico del datore di lavoro

Leggi all'[articolo 3](#)

2. Somministrazione di lavoro

Leggi all'[articolo 2](#)

3. Periodo transitorio

L'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 87/2018 aveva stabilito l'applicazione delle nuove disposizioni ai contratti di lavoro a termine stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

In sede di conversione l'originaria previsione del citato comma 2 è stata modificata unicamente con riferimento al regime dei rinnovi e delle proroghe, prevedendo che per tali fattispecie la nuova disciplina trovi applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018, volendo in tal modo sottrarre i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla immediata applicazione dei nuovi limiti. Fino a tale data, pertanto, le proroghe e i rinnovi restano disciplinati dalle disposizioni del d.lgs. n. 81/2015, nella formulazione antecedente al decreto-legge n. 87.

Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi).

Infine, nel rilevare che il decreto-legge n. 87 ha esteso il regime del contratto a tempo determinato anche ai rapporti di lavoro in somministrazione a termine, si può ritenere - in base ad una lettura sistematica - che tale periodo transitorio trovi applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. È infatti ragionevole concludere che i più stringenti limiti introdotti rispetto alla disciplina previgente operino gradualmente, sia nei confronti dei rapporti di lavoro a termine che nei confronti dei rapporti di somministrazione a termine.

Art. 1-bis

Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

Art. 1-bis Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile.

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

lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

2. L'esonero di cui al comma 1 spetta con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le modalità di fruizione dell'esonero di cui al comma 1.
4. Agli oneri derivanti dai commi 1 e 2, valutati in 31,83 milioni di euro per l'anno 2019, in 111,52 milioni di euro per l'anno 2020, in 162,62 milioni di euro per l'anno 2021, in 134,02 milioni di euro per l'anno 2022, in 54,32 milioni di euro per l'anno 2023 e in 3,23 milioni di euro per l'anno 2024, e a quelli derivanti dal comma 5, pari a 6,97 milioni di euro per l'anno 2019, a 0,48 milioni di euro per l'anno 2020, a 2,88 milioni di euro per l'anno 2021, a 16,38 milioni di euro per l'anno 2022, a 6,08 milioni di euro per l'anno 2023, a 44,37 milioni di euro per l'anno 2024 e a 46,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, si provvede:
 - a) quanto a 27,8 milioni di euro per l'anno 2020, a 48,5 milioni di euro per l'anno 2021, a 33,4 milioni di euro per l'anno 2022, a 13,6 milioni di euro per l'anno 2023 e a 0,8 milioni di euro per l'anno 2024, mediante le maggiori entrate di cui ai commi 1 e 2;
 - b) quanto a 38,8 milioni di euro per l'anno 2019, a 84,2 milioni di euro per l'anno 2020, a 117 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022 e a 46,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, mediante quota parte delle maggiori entrate di cui all'articolo 9, comma 6.
5. Il Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'[articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282](#), convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307, è incrementato di 6,97 milioni di euro per l'anno 2019, di 0,48 milioni di euro per l'anno 2020, di 2,88 milioni di euro per l'anno 2021, di 16,38 milioni di euro per l'anno 2022, di 6,08 milioni di euro per l'anno 2023, di 44,37 milioni di euro per l'anno 2024 e di 46,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025.
6. Al fine di garantire la neutralità sui saldi di finanza pubblica, l'Istituto nazionale della previdenza sociale provvede al monitoraggio trimestrale degli oneri di cui ai commi 1 e 2 e comunica le relative risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze entro il mese successivo al trimestre di riferimento, anche ai fini dell'adozione delle eventuali iniziative da intraprendere ai sensi dell'[articolo 17 della legge 31 dicembre 2009, n. 196](#).

Art. 2
Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro

Art. 2 Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro

01. All'articolo 31 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del [regolamento \(UE\) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014](#), come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali».

1. All'[articolo 34, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), il primo periodo è sostituito dal seguente: «In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24.».

1-bis. Dopo l'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è inserito il seguente:

«ART. 38-bis. — (Somministrazione fraudolenta). — 1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione».

1-ter. Le condizioni di cui all'[articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore.

Per effetto i citati [art. 31](#) e [34](#) risultano così modificati:

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. 31 Somministrazione di lavoro a tempo	Art. 31 Somministrazione di lavoro a tempo

indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.
2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina

indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.
2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'[articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del [regolamento \(UE\) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014](#), come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
4. Fermo quanto disposto dall'[articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001](#), la disciplina

<p>della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.</p>	<p>della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.</p>
<p>Art. 34 Disciplina dei rapporti di lavoro</p> <p>1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.</p> <p>2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.</p> <p>3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.</p> <p>4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.</p>	<p>Art. 34 Disciplina dei rapporti di lavoro</p> <p>1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.</p> <p>2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21 [Proroghe e rinnovi], comma 2, 23 [Numero complessivo di contratti a tempo determinato] e 24 [Diritti di precedenza]. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.</p> <p>3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.</p> <p>4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.</p>
<p>DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276 <i>vigente al 24 giugno 2015</i> (abrogato dal 25.6.15 dall'art. 55, comma 1, let. d) del D. Lgs. 15.6.2015, n. 81)</p>	<p>LEGGE 9 agosto 2018, n. 96 di conversione del DECRETO-LEGGE 12 luglio 2018, n. 87 <i>vigente dal 12 agosto 2018</i></p>

<p>Art. 28. Somministrazione fraudolenta</p> <p>1. 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.</p>	<p>ART. 38-bis. Somministrazione fraudolenta.</p> <p>1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo 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.</p>
--	---

<p>DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 <i>vigente al 13 luglio 2018</i></p>	<p>LEGGE 9 agosto 2018, n. 96 di conversione del DECRETO-LEGGE 12 luglio 2018, n. 87 <i>vigente dal 12 agosto 2018</i></p>
<p>Art. 2 Collaborazioni organizzate dal committente</p> <p>1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.</p> <p>2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:</p> <p>a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;</p> <p>b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;</p> <p>c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;</p> <p>d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, nonché delle società sportive dilettantistiche lucrative;</p> <p>d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da</p>	<p>Art. 2 Collaborazioni organizzate dal committente</p> <p>1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.</p> <p>2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:</p> <p>a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;</p> <p>b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;</p> <p>c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;</p> <p>d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;</p> <p>d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da</p>

parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.	parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367. d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74 .
--	--

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, [Circolare 31 ottobre 2018 n. 17](#)

Oggetto: Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.

1. Contratto a tempo determinato

Leggi all'[articolo 1](#)

2. Somministrazione di lavoro

L'articolo 2 del decreto-legge n. 87 ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81/2015.

In particolare l'[articolo 34](#), comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, così come novellato dal decreto-legge successivamente convertito dalla legge n. 96 del 2018, estende al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato, con la sola eccezione delle previsioni contenute agli articoli 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. stop and go), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza).

Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.

2.1. Periodo massimo di occupazione

L'estensione, operata dal decreto-legge n. 87, delle disposizioni previste per il contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata ([art. 34](#), comma 2, del d.lgs. n. 81/2015).

In proposito occorre anche considerare che per effetto della riforma l'[articolo 19](#), comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 è adesso applicabile anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale.

Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine. Ne consegue che, raggiunto tale limite, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale.

Inoltre, si chiarisce che il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli

antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

2.2. Condizioni

Le novità introdotte dal decreto-legge n. 87 riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In proposito, come già richiamato innanzi, occorre considerare che ai sensi dell'articolo 2, comma 1-ter, del decreto-legge, le condizioni introdotte dall'articolo 1, comma 1, lettere a) o b) del decreto-legge n. 87 si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore.

Pertanto, in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. A questo proposito è utile precisare che, invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva).

In proposito, si evidenzia che l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale
- periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015;
- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

2.3. Limite quantitativo di lavoratori somministrati

La legge di conversione del decreto-legge n. 87 ha, per la prima volta, introdotto un limite all'utilizzo dei lavoratori somministrati a termine. Infatti, il nuovo articolo 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 prevede la necessità di rispettare una proporzione tra lavoratori stabili e a termine presenti in azienda, ancorché derogabile dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore.

Il novellato comma 2 stabilisce che, ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine prevista dall'articolo 23, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Anche in questo caso resta ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi. In tal senso si può ritenere che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta nell'[articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015](#)) mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo, sia con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al contratto a tempo determinato sia a quelli fissati per il ricorso alla somministrazione a termine.

Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018. Pertanto, qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti

stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza. In tal caso, pertanto, non sarà possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

Continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 (quali, a puro titolo di esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

3. Periodo transitorio

L'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 87/2018 aveva stabilito l'applicazione delle nuove disposizioni ai contratti di lavoro a termine stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

In sede di conversione l'originaria previsione del citato comma 2 è stata modificata unicamente con riferimento al regime dei rinnovi e delle proroghe, prevedendo che per tali fattispecie la nuova disciplina trovi applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018, volendo in tal modo sottrarre i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla immediata applicazione dei nuovi limiti. Fino a tale data, pertanto, le proroghe e i rinnovi restano disciplinati dalle disposizioni del d.lgs. n. 81/2015, nella formulazione antecedente al decreto-legge n. 87.

Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi).

Infine, nel rilevare che il decreto-legge n. 87 ha esteso il regime del contratto a tempo determinato anche ai rapporti di lavoro in somministrazione a termine, si può ritenere - in base ad una lettura sistematica - che tale periodo transitorio trovi applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. È infatti ragionevole concludere che i più stringenti limiti introdotti rispetto alla disciplina previgente operino gradualmente, sia nei confronti dei rapporti di lavoro a termine che nei confronti dei rapporti di somministrazione a termine.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, [Circolare 31 ottobre 2018 n. 17](#)

Oggetto: Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.

1. Contratto a tempo determinato

Leggi all'[articolo 1](#)

1.2. Rinvio alla contrattazione collettiva

L'[articolo 19](#), comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 non è stato modificato dal decreto-legge n. 87, nella parte in cui rimette anche per il futuro alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla durata massima del contratto a termine.

Pertanto i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta all'[articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015](#)) potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi.

Con l'occasione è utile precisare che le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che - facendo riferimento al previgente quadro normativo - abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la

loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

Il decreto-legge n. 87, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni.

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 vigente dal 25 giugno 2015

Art. 51 Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. 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.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151 vigente dal 24 settembre 2015

Art. 14 Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali

1. 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.

DECRETO-LEGGE 13 agosto 2011, n. 138 convertito con modificazioni dalla L. 14 settembre 2011, n. 148 vigente dal 17 settembre 2011

Art. 8 Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, 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 aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;**
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 2 -bis.
Disposizioni per favorire il lavoratore nell'ambito delle prestazioni occasionali.

Art. 2 -bis. Disposizioni per favorire il lavoratore nell'ambito delle prestazioni occasionali.

1. All'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 8, alinea, dopo le parole: "rese dai seguenti soggetti" sono aggiunte le seguenti: ", purché i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica di cui al comma 9, autocertifichino la relativa condizione";
 - b) dopo il comma 8 è inserito il seguente:

"8-bis. Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica di cui al comma 9, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli"
 - c) al comma 14, lettera a), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: ", ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori";
 - d) al comma 15:
 - 1) al primo periodo, dopo le parole: "di cui al comma 6, lettera b), versa" sono inserite le seguenti: ", anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore";
 - 2) al secondo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "a favore dell'INPS";
 - e) al comma 17:
 - 1) la lettera d) è sostituita dalla seguente: d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni";
 - 2) alla lettera e) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: ", fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma";
 - f) al comma 19, dopo il secondo periodo sono inseriti i seguenti: "A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS, invece che con le modalità indicate al primo periodo, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello

postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore”;

g) al comma 20, secondo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: “, salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8”».

Per le diverse modifiche intervenute l'art. 54-bis in argomento risulta così modificato:

<p>DECRETO-LEGGE 24 aprile 2017, n. 50 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2017, n. 96 vigente all'11 agosto 2018</p>	<p>DECRETO-LEGGE 12 luglio 2018, n. 87 convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96 vigente dal 12 agosto 2018</p>
<p>Art. 54-bis. (Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale).</p> <p>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:</p> <p>a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;</p> <p>b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;</p> <p>c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto</p>	<p>Art. 54-bis. (Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale).</p> <p>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:</p> <p>a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;</p> <p>b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;</p> <p>c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6. Alle prestazioni di cui al presente articolo possono fare ricorso:</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>b-bis) le società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91).</p> <p>7. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, lettera a), del presente articolo, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 del presente articolo, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:</p> <p>a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;</p> <p>b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;</p> <p>c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;</p> <p>d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.</p> <p>8. Sono computati in misura pari al 75 per cento del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti:</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6. Alle prestazioni di cui al presente articolo possono fare ricorso:</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>b-bis) le società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91.</p> <p>7. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, lettera a), del presente articolo, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 del presente articolo, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:</p> <p>a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;</p> <p>b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;</p> <p>c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;</p> <p>d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.</p> <p>8. Sono computati in misura pari al 75 per cento del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti, purché i prestatori</p>
---	---

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

9. Per l'accesso alle prestazioni di cui al presente articolo, gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, di seguito denominata "piattaforma informatica INPS", che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Esclusivamente ai fini dell'accesso al Libretto Famiglia di cui al comma 10, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152.

10. Ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettere a) e b-bis), può acquistare, attraverso la piattaforma informatica INPS con le modalità di cui al comma 9 ovvero presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, denominato "Libretto Famiglia", per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o

stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica di cui al comma 9, autocertificano la relativa condizione:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'[articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150](#);
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

8-bis. Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica di cui al comma 9, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

9. Per l'accesso alle prestazioni di cui al presente articolo, gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla [legge 11 gennaio 1979, n. 12](#), all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, di seguito denominata "piattaforma informatica INPS", che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti di cui all'[articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241](#). Esclusivamente ai fini dell'accesso al Libretto Famiglia di cui al comma 10, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato di cui alla [legge 30 marzo 2001, n. 152](#).

10. Ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettere a) e b-bis), può acquistare, attraverso la piattaforma informatica INPS con le modalità di cui al comma 9 ovvero presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, denominato "Libretto Famiglia", per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o più

più prestatori nell'ambito di:

- a) piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c) insegnamento privato supplementare. Mediante il Libretto Famiglia, è erogato, secondo le modalità di cui al presente articolo, il contributo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92, per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

c-bis) attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, limitatamente alle società sportive di cui al comma 6, lettera b-bis), del presente articolo.

11. Ciascun Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Per ciascun titolo di pagamento erogato 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, stabilita nella misura di 1,65 euro, 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, stabilito nella misura di 0,25 euro; un importo di 0,10 euro è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

12. Attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera a), entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.

13. Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b), e 7, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo di cui al comma 1, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi 14 e seguenti.

prestatori nell'ambito di:

- a) piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c) insegnamento privato supplementare. Mediante il Libretto Famiglia, è erogato, secondo le modalità di cui al presente articolo, il contributo di cui all'[articolo 4, comma 24, lettera b\), della legge 28 giugno 2012, n. 92](#), per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

c-bis) attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, limitatamente alle società sportive di cui al comma 6, lettera b-bis), del presente articolo.

11. Ciascun Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Per ciascun titolo di pagamento erogato 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](#), stabilita nella misura di 1,65 euro, 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](#), stabilito nella misura di 0,25 euro; un importo di 0,10 euro è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

12. Attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera a), entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.

13. Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b), e 7, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo di cui al comma 1, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi 14 e seguenti.

<p>14. È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:</p> <p>a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;</p> <p>b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché' non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;</p> <p>c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;</p> <p>d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.</p> <p>15. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.</p> <p>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.</p> <p>17. L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la</p>	<p>14. È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:</p> <p>a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori;</p> <p>b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché' non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;</p> <p>c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;</p> <p>d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.</p> <p>15. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali a favore dell'INPS.</p> <p>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.</p> <p>17. L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la</p>
---	--

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.

19. Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico

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 si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;

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, fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma. 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.

19. Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico

bancario domiciliato sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica di cui al comma 9, l'INPS provvede altresì all'accREDITAMENTO dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché' dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.

20. In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

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

20. In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione, **salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8.** Non si applica la procedura di diffida di cui all'[articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124](#).

21. Entro il 31 marzo di ogni anno il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previo confronto con le parti sociali, trasmette alle Camere una relazione sullo sviluppo delle attività lavorative disciplinate dal presente articolo.

21. Entro il 31 marzo di ogni anno il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previo confronto con le parti sociali, trasmette alle Camere una relazione sullo sviluppo delle attività lavorative disciplinate dal presente articolo.

Vedi Inps, [Circolare 5 luglio 2017, n. 107](#), [Messaggio 12 Luglio 2017, n. 2887](#) (per l'agricoltura), [Messaggio 31 luglio 2017, n. 3177](#), [Messaggio 25 settembre 2017, n. 3662](#) (piattaforma informatica per le imprese agricole), [Messaggio 25 maggio 2018, n. 2121](#), [Circolare 14 agosto 2018, n. 95](#) (società sportive).

L'Agenzia delle Entrate con propria [risoluzione 3 luglio 2017, n. 81/E](#) ha illustrato la compilazione del mod. F24 comunicando l'istituzione delle *causali contributo*.

In atto accesso per il [portale dei pagamenti](#) e per le [prestazioni di lavoro occasionale e libretto di famiglia](#).

INPS, [Circolare 17 ottobre 2018 n. 103](#)

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*

INDICE

Premessa

Modifiche al regime per l'agricoltura

Regime per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo

Regime per gli enti locali

Aggiornamento della registrazione dei prestatori sul sito dell'INPS

Nuove modalità di erogazione del compenso ai prestatori

Nuova gestione dei pagamenti da parte degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale

Profili sanzionatori

Programma di adeguamento della piattaforma telematica INPS

1. Premessa

L'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto dalla legge di conversione 21 giugno 2017, n. 96, ha previsto il nuovo istituto delle prestazioni occasionali, distinte nel libretto famiglia (LF) e nel contratto di prestazione occasionale (CPO). Dette innovazioni normative sono state illustrate con la [circolare n. 107 del 5 luglio 2017](#) e con le successive istruzioni di dettaglio (messaggi [n. 2887 del 12 luglio 2017](#), [n. 3662 del 25 luglio 2017](#) e [n. 3177 del 31 luglio 2017](#)).

Successivamente, l'articolo 2-bis del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, c.d. Decreto Dignità, introdotto in sede di conversione dalla legge 9 agosto 2018, n. 96 (G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018) ha apportato significative modifiche alla disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale. In particolare, sono state apportate novità nelle informazioni che i prestatori di lavoro devono rendere all'atto della registrazione nella procedura informatica dedicata alle prestazioni occasionali; sono state modificate le dichiarazioni inerenti le prestazioni per le imprese operanti nel settore agricoltura; sono stati creati due nuovi regimi per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo e per gli enti locali; infine, è stata introdotta una nuova modalità di erogazione del compenso al lavoratore.

La presente circolare, anche alla luce dei pareri espressi dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con le note prot. n. 6616 del 14/09/2018, n. 6699 del 18/09/2018 e n. 7036 del 28/09/2018, illustra le novità normative apportate dal decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 9 agosto 2018, n. 96. Per ogni altro profilo di disciplina delle prestazioni occasionali si rinvia a quanto indicato nella circolare n. 107/2007 e nei sopra citati messaggi.

2. Modifiche al regime per l'agricoltura

Per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura il legislatore ha introdotto novità volte a semplificare l'utilizzo del lavoro occasionale. In particolare, nella dichiarazione preventiva della prestazione lavorativa l'utilizzatore deve fornire le seguenti informazioni:

- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento ad un arco temporale massimo che, sulla scorta delle modifiche introdotte, passa da tre e dieci giorni consecutivi;
- il compenso pattuito per la prestazione nei limiti previsti dalla legge.

La nuova disciplina, pertanto, estende da tre a dieci giorni consecutivi la durata dell'arco temporale entro cui è possibile rendere la prestazione lavorativa nel settore agricolo; entro tale arco temporale l'impresa agricola può avvalersi delle prestazioni lavorative dichiarate anticipatamente.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a dieci giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione. La dichiarazione deve essere trasmessa almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione.

La misura del compenso delle ore di lavoro è liberamente fissata dalle parti, nel rispetto della misura minima oraria prevista per il settore agricoltura (cfr. messaggio n. 2887/2017).

Allo scopo di favorire il controllo del rispetto della previsione normativa, che prevede un compenso minimo per ogni giornata di lavoro prestata, l'utilizzatore può dichiarare in procedura anche il numero di giornate di lavoro che presuntivamente verranno rese nell'arco temporale indicato.

Si ricorda che la comunicazione va effettuata almeno un'ora prima dello svolgimento della prestazione lavorativa. Laddove la prestazione medesima non dovesse essere resa, l'utilizzatore effettua, sempre avvalendosi della procedura informatica INPS, la revoca della dichiarazione inoltrata. La predetta revoca può essere effettuata entro le ore 23:59 del terzo giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione (non superiore a dieci giorni consecutivi).

Sarà inoltre possibile incrementare il numero di ore inserite in procedura, con indicazione del relativo compenso, sempre nei limiti orari fissati dalla legge. La dichiarazione inerente le ore aggiuntive deve essere trasmessa almeno un'ora prima del loro inizio e il sistema registrerà data e ora del loro inserimento. Potrà essere inserito un numero massimo di ore congruo rispetto ai giorni rimanenti nell'arco temporale della prestazione.

Rimane fermo che per le imprese operanti nel settore agricoltura è possibile il ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- a. titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;

- b. giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi universitario;
- c. persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d. percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Si ricorda che il ricorso al lavoro occasionale è consentito esclusivamente alle imprese agricole che occupano non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato. Per l'applicazione del predetto requisito, si rinvia alle istruzioni fornite con la circolare n. 107/2017 (cfr. il paragrafo 6.2) e con il messaggio n. 2887/2017 (cfr. il paragrafo 3).

In ogni caso è vietato il ricorso al contratto di prestazioni occasionali nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

3. Regime per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo

Il decreto-legge n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018, ha introdotto uno specifico regime per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, che abbiano alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori a tempo indeterminato.

Nel regime suddetto rientrano gli utilizzatori che svolgono attività principale o prevalente contraddistinta da uno dei seguenti codici Ateco2007:

- 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).

Il settore di attività deve risultare dalle informazioni presenti presso il Registro delle imprese. I soggetti privi di iscrizione presso il Registro delle imprese dovranno dichiarare, nella procedura informatica delle prestazioni occasionali, di svolgere attività nel settore turistico e ricettivo e fornire gli elementi utili all'Istituto per la verifica della corretta classificazione.

Come anticipato, l'utilizzo del lavoro occasionale alle condizioni qui descritte è limitato ai datori di lavoro che, complessivamente, non occupino più di otto dipendenti a tempo indeterminato. Per l'applicazione del predetto requisito, si rinvia alle istruzioni fornite con la circolare n. 107/2017 (cfr. il paragrafo 6.2) e con il messaggio n. 2887/2017 (cfr. il paragrafo 3).

Nella dichiarazione preventiva della prestazione lavorativa l'utilizzatore deve fornire le seguenti informazioni:

- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento ad un arco temporale non superiore a dieci giorni;
- il compenso pattuito per la prestazione nei limiti previsti dalla legge.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a dieci giorni consecutivi, nonché della durata

complessiva della predetta prestazione. La dichiarazione deve essere trasmessa almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione

Si ricorda che la misura del compenso è liberamente fissata dalle parti, nel rispetto dei limiti minimi stabiliti dalla legge. In particolare, il compenso per ogni ora di prestazione lavorativa non può essere inferiore a 9,00 euro e l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative continuative, pari a 36,00 euro, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore.

Allo scopo di favorire il controllo del rispetto del disposto normativo che prevede il compenso minimo per ogni giornata di lavoro prestata, l'utilizzatore può dichiarare in procedura anche il numero di giornate di lavoro che presuntivamente verranno rese nell'arco temporale indicato.

Si ricorda che la comunicazione va effettuata almeno un'ora prima dello svolgimento della prestazione lavorativa. Laddove la prestazione medesima non dovesse essere resa, l'utilizzatore effettua, sempre avvalendosi della procedura informatica INPS, la revoca della dichiarazione inoltrata. La predetta revoca può essere effettuata entro le ore 23:59 del terzo giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione (non superiore a dieci giorni consecutivi).

Sarà possibile incrementare il numero di ore inserite in procedura, con indicazione del relativo compenso. La dichiarazione inerente le ore aggiuntive deve essere trasmessa almeno un'ora prima del loro inizio e il sistema registrerà data e ora del loro inserimento. Potrà essere inserito un numero massimo di ore congruo rispetto ai giorni rimanenti nell'arco temporale della prestazione.

Nel caso in cui l'azienda alberghiera o la struttura ricettiva del settore turismo sia già registrata, come utilizzatore, nella piattaforma informatica delle Prestazioni occasionali, essa dovrà aggiornare la classificazione nella sezione anagrafica al momento del primo accesso successivo alla pubblicazione della presente circolare.

Anche per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo è possibile il ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- a. titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b. giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi universitario;
- c. persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d. percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Si ricorda infine che, anche per il settore di attività in argomento, in ogni caso è vietato ricorrere al contratto di prestazioni occasionali nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

4. Regime per gli Enti locali

L'articolo 2-bis del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 ha previsto uno specifico regime per gli Enti locali.

Ferma restando l'applicabilità della disciplina in questione esclusivamente alle Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (come stabilito dall'articolo 54-bis, comma 7, del decreto-legge n. 50/2017), viene introdotta la possibilità di indicare nella dichiarazione preventiva un monte orario complessivo presunto con

riferimento ad un arco temporale non superiore a dieci giorni consecutivi.

Pertanto, gli Enti locali possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20, dell'articolo 54-bis, del d.lgs. n. 50/2017, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:

- a. nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali;
- b. per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- c. per attività di solidarietà, in collaborazione con altri Enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
- d. per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.

Agli Enti locali, come alle Pubbliche Amministrazioni in genere, non si applica il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale previsto per i datori di lavoro con più di cinque dipendenti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, né si applicano le limitazioni soggettive per i prestatori previste per le aziende che operano nei settori dell'agricoltura e del turismo (cfr. paragrafi 2 e 3 della presente circolare).

Nella dichiarazione preventiva della prestazione lavorativa l'utilizzatore deve fornire le seguenti informazioni:

- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento ad un arco temporale non superiore a dieci giorni;
- il compenso pattuito per la prestazione nei limiti previsti dalla legge.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a dieci giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione. La dichiarazione deve essere trasmessa almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione.

Si ricorda che la misura del compenso è liberamente fissata dalle parti, nel rispetto dei limiti minimi stabiliti dalla legge. In particolare, il compenso per ogni ora di prestazione lavorativa non può essere inferiore a 9,00 euro e l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative continuative, pari a 36,00 euro, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore.

Al fine di garantire il rispetto del disposto normativo che prevede il compenso minimo per ogni giornata di lavoro prestata, l'utilizzatore può dichiarare in procedura anche il numero di giornate di lavoro che presuntivamente verranno rese nell'arco temporale indicato.

Si ricorda che la comunicazione va effettuata prima dello svolgimento della prestazione lavorativa. Laddove la prestazione medesima non dovesse essere resa, l'utilizzatore effettua, sempre avvalendosi della procedura informatica INPS, la revoca della dichiarazione inoltrata. La predetta revoca può essere effettuata entro le ore 23:59 del terzo giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione (non superiore a dieci giorni consecutivi).

Sarà possibile incrementare il numero di ore inserite in procedura, con indicazione del relativo compenso. La dichiarazione inerente le ore aggiuntive deve essere trasmessa almeno un'ora prima del loro inizio e il sistema registrerà data e ora del loro inserimento. Potrà essere inserito un numero massimo di ore congruo rispetto ai giorni rimanenti nell'arco temporale della

prestazione.

Nel caso in cui l'Ente locale sia già registrato, come utilizzatore, nella piattaforma informatica delle Prestazioni occasionali, dovrà aggiornare la classificazione nella sezione anagrafica al momento del primo accesso.

Si ricorda che in ogni caso è vietato ricorrere al contratto di prestazione occasionale nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

5. Aggiornamento della registrazione dei prestatori sul sito dell'INPS

Come illustrato nella circolare n. 107/2017 (cfr. il paragrafo 4), ai fini dell'accesso alle prestazioni del Libretto famiglia e del Contratto di prestazione occasionale, i lavoratori, utilizzando la piattaforma informatica predisposta dall'Istituto, devono registrarsi preventivamente sul sito www.inps.it utilizzando il servizio "Prestazioni di Lavoro Occasionale e Libretto di famiglia", fornendo le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi e per il pagamento del compenso da parte dell'INPS.

Le modifiche normative prevedono che i prestatori, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica gestita dall'INPS, debbano autocertificare l'eventuale appartenenza ad una delle seguenti categorie:

- a. titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b. giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c. persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d. percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

La registrazione nella procedura informatica del possesso di uno degli status sopra indicati consentirà all'utilizzatore di computare nella misura del 75% gli importi dei compensi erogati a favore dei prestatori appartenenti alle categorie sopra indicate. In sostanza, per gli utilizzatori che facessero ricorso esclusivamente a lavoratori appartenenti alle predette categorie, il tetto annuo di compensi erogabili per prestazioni di lavoro occasionale sarebbe pari a 6.666 euro in luogo di 5.000 euro.

Inoltre, per poter svolgere attività lavorativa a favore di imprese operanti nel settore dell'agricoltura, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica INPS, la non iscrizione nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

I prestatori, pertanto, sono tenuti ad aggiornare tempestivamente la propria scheda anagrafica indicando lo status giuridico attraverso una delle seguenti modalità:

- accesso alla piattaforma telematica con l'utilizzo delle proprie credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi);
- ricorso ai servizi di contact center INPS, raggiungibili da rete fissa (803 164), da telefonia mobile (06 164 164) e attraverso internet (Voip e Skype). Anche in tal caso, si ricorda che è preliminarmente necessario che il lavoratore risulti in possesso delle credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi);
- tramite intermediari di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, o enti di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152.

Qualora l'utilizzatore sia un'impresa del settore agricolo, un'azienda alberghiera o una struttura

ricettiva del settore del turismo, oppure altro datore di lavoro che intende usufruire del regime di computo del limite economico previsto dalla legge per utilizzatore (cfr. art 54-bis, comma 8, del decreto-legge n. 50/2017), in assenza di aggiornamento della scheda anagrafica da parte del lavoratore, la procedura trasmette un'apposita segnalazione con la quale viene ricordata la necessità che il prestatore aggiorni la propria scheda anagrafica e viene bloccata l'acquisizione della dichiarazione. In tali casi, la prestazione a favore di impresa del settore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva non potrà essere svolta. Negli altri casi, la dichiarazione potrà essere acquisita senza l'indicazione di voler fruire del particolare regime di computo del limite economico previsto per utilizzatore dal citato comma 8.

In sede di prima applicazione delle novità in parola, al fine di favorire il graduale aggiornamento della posizione anagrafica del lavoratore, sarà consentita entro il 31/12/2018 la trasmissione da parte dell'utilizzatore di un numero massimo di due dichiarazioni qualora per il medesimo prestatore risulti essere già stata presentata nel corso del 2018 una precedente dichiarazione di appartenenza ad una delle categorie di cui al citato comma 8.

Successivamente, non sarà più possibile acquisire nuove dichiarazioni in assenza di aggiornamento della scheda anagrafica da parte del lavoratore.

Si ricorda che il prestatore è tenuto ad aggiornare tempestivamente la scheda anagrafica presente in procedura ad ogni variazione dell'appartenenza ad una delle categorie indicate, al fine di non incorrere in responsabilità per dichiarazioni mendaci rese alla Pubblica Amministrazione.

6. Nuove modalità di erogazione del compenso ai prestatori

Il decreto-legge n. 87/2018 ha previsto innovazioni in merito alle modalità di erogazione del compenso al prestatore. In particolare, a richiesta di quest'ultimo espressa all'atto della registrazione, il compenso può essere riscosso, decorsi quindici giorni dal momento in cui la prestazione inserita nella procedura informatica è consolidata, per il tramite di qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS e stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo.

In conseguenza delle modifiche normative descritte, sarà possibile per il prestatore ottenere il pagamento del compenso, spettante per la prestazione occasionale svolta, secondo una delle seguenti modalità:

- a. tramite accredito delle somme sul conto corrente bancario indicato al momento della registrazione entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione;
- b. tramite bonifico bancario domiciliato (come descritto al paragrafo 8 della circolare n. 107/2017) entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione; gli oneri di pagamento sono pari a 2,60 euro e vengono trattenuti, da parte dell'Istituto, sul compenso spettante al prestatore;
- c. per il tramite di qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, decorsi quindici giorni dal momento in cui la prestazione inserita nella procedura informatica è consolidata. Per fruire di tale ultima modalità di pagamento, l'utilizzatore, tramite la procedura informatica, dovrà validare l'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa, al termine della stessa.

La procedura elaborerà un apposito documento, numerato univocamente, nel quale sono

indicate le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Il documento potrà essere stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore e sarà disponibile anche nella sezione dedicata al prestatore per consentire a quest'ultimo di stamparlo autonomamente. Con tale documento il prestatore, debitamente identificato a cura dell'operatore di sportello dell'ufficio postale, potrà riscuotere il compenso presso qualsiasi sportello postale. L'utilizzatore potrà validare l'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa, o delle prestazioni lavorative già effettuate e non ancora validate, entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della stessa, termine oltre il quale, in assenza di validazione, il compenso relativo alle prestazioni eseguite nel mese verrà posto in pagamento tramite bonifico bancario domiciliato entro il 15 del mese successivo (cfr. modalità di cui alla lettera b). Si fa presente che gli oneri di pagamento di tale nuova modalità di riscossione del compenso, attualmente pari complessivamente a 1,75 euro, sono a carico del prestatore e saranno trattenuti, da parte dell'Istituto, sul compenso spettante al prestatore per ogni singolo mandato di pagamento.

Si evidenzia che la validazione nella procedura informatica dell'avvenuto svolgimento della prestazione comporta l'immediata disposizione di pagamento del compenso relativo alle prestazioni selezionate, che pertanto diventano irrevocabili da parte dell'utilizzatore.

Gli utilizzatori che operano nei settori per i quali la durata della prestazione lavorativa è riferita ad un arco temporale fino a dieci giorni (imprese operanti nel settore dell'agricoltura, aziende alberghiere e strutture ricettive che operano nel settore del turismo, enti locali) possono procedere alla validazione della prestazione lavorativa, per i lavoratori che hanno scelto la modalità di pagamento in argomento, non appena esaurito il monte ore indicato nella stessa, anche in anticipo rispetto al termine dell'arco temporale indicato, attestando l'avvenuto svolgimento delle prestazioni lavorative per il numero di ore indicate nella dichiarazione. Dopo l'avvenuta validazione non sarà più possibile per l'utilizzatore procedere alla revoca e lo stesso potrà stampare il documento elaborato dalla procedura e consegnarlo al prestatore, oppure quest'ultimo potrà stamparlo autonomamente prelevandolo dalla sezione dedicata al prestatore.

7. Nuova gestione dei pagamenti da parte degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale

L'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017 prevede che al fine di poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionale è necessario che l'utilizzatore del Contratto di prestazione occasionale abbia preventivamente alimentato il proprio portafoglio telematico, attraverso il versamento della provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale ed i costi di gestione delle attività.

Le modalità di versamento delle somme destinate a compensare le prestazioni occasionali, ad assolvere ai relativi adempimenti di contribuzione obbligatoria e a pagare gli oneri di gestione sono le seguenti:

- a. versamento a mezzo modello F24 - Elementi identificativi (ELIDE), con l'indicazione dei dati identificativi dell'utilizzatore e della causale "CLOC". Nel campo "elementi identificativi" non dovrà essere inserito alcun valore. È esclusa la facoltà di compensazione dei crediti di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Le Amministrazioni Pubbliche utilizzeranno il modello F24 EP;
- b. strumenti di pagamento elettronico con addebito in c/c ovvero su carta di credito/debito, gestiti attraverso la modalità di pagamento "pagoPA" di Agid e accessibili esclusivamente dal servizio Prestazioni Occasionali del Portale dei Pagamenti INPS attraverso l'utilizzo delle credenziali personali dell'utilizzatore (PIN INPS, Carta Nazionale dei Servizi o dello

SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale).

Il decreto-legge n. 87/2018 ha previsto che ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore del contratto stesso possa effettuare i versamenti anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12.

Le istruzioni per favorire lo sviluppo di questa nuova funzionalità saranno diramate a seguito dei necessari adeguamenti delle procedure di pagamento, da adottare di concerto con le Amministrazioni interessate, con particolare riguardo all'Agenzia delle Entrate e all'Agid.

8. Profili sanzionatori

Il decreto-legge n. 87/2018 ha modificato parzialmente il regime sanzionatorio previsto dall'articolo 54-bis, comma 20, del D.L. 50/2017.

Come illustrato nella circolare n. 107/2017, nei limiti ivi indicati, in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva all'INPS delle prestazioni da effettuarsi ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14 dell'articolo 54-bis, del decreto-legge n. 50/2017, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria la cui misura va da 500,00 euro a 2.500,00 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Per effetto della modifica introdotta all'articolo 54-bis, comma 20, del decreto-legge 50/2017 dall'articolo 2-bis, comma 1, lettera g), la sanzione sopra richiamata non si applica se la violazione di cui al comma 14 per l'imprenditore agricolo derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8.

Resta ferma, perché non modificata dalla recente novella, la previsione di legge in base alla quale, nel caso di superamento dei limiti complessivi di cui al comma 1, lettera c) - importo di 2.500,00 euro per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore - o, comunque, del limite di durata della prestazione, pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. Nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si precisa che le disposizioni relative al regime sanzionatorio, sopra richiamate, non si applicano se utilizzatore è un'Amministrazione Pubblica di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per completezza, si ricorda che i divieti di cui al citato articolo 54-bis, comma 14, hanno ad oggetto 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.

Per le aziende alberghiere e le strutture ricettive il divieto di cui alla lettera a) è applicabile agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di otto lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Il possesso dei requisiti per l'accesso ai regimi introdotti dal c.d. Decreto Dignità sarà soggetto ai controlli di natura amministrativa ed ispettiva posti in essere dall'INPS e dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

9. Programma di adeguamento della piattaforma telematica INPS

Gli adeguamenti della piattaforma telematica, che supporta la gestione delle prestazioni di lavoro occasionale, necessari per l'applicazione delle innovazioni recate dall'art. 2-bis del decreto-legge n. 87/2018, introdotto in sede di conversione del decreto medesimo dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, saranno resi noti dall'Istituto con appositi messaggi.

Allo scopo di favorire la sollecita attuazione delle citate innovazioni, si fa presente che è obiettivo dell'Istituto perfezionare lo sviluppo della piattaforma telematica sulla base del seguente programma:

- contestualmente alla pubblicazione della circolare: operatività del nuovo sistema di autocertificazione dei requisiti dei lavoratori appartenenti alle categorie speciali e del nuovo sistema di pagamento dei compensi al lavoratore;
- entro il 18 ottobre 2018: adeguamento dei profili operativi relativi alle comunicazioni da parte dei datori di lavoro delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, e degli enti locali.

Art. 3

Indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato

Art. 3 Indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato

1. All'[articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#), le parole «non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità» sono sostituite dalle seguenti: «non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità».

1-bis. All'[articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#), le parole: «non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità» sono sostituite dalle seguenti: «non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità».

2. All'[articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92](#), sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico». ~~Il contributo di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.~~

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.
2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.
3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 3 Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a **sei** e non superiore a **trentasei** mensilità.
2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'[articolo 4, comma 1, lettera c\), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181](#), e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.
3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'[articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604](#), e successive modificazioni.

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23 <i>vigente dal 7 marzo 2015</i>	DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23 <i>vigente dal 7 marzo 2015</i>
<p>Art. 9 Piccole imprese e organizzazioni di tendenza</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 10 Licenziamento collettivo</p> <p>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.</p>

Sugli artt. 3, comma 1, 9 e 10 del D. Lgs. 23/2015 incide la Sentenza della Corte di Costituzionalità di cui al [Comunicato del 26 settembre 2015](#) dell'Ufficio Stampa della Corte Costituzionale con la quale la Corte stessa <<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 ...>>.

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23 <i>vigente all'11 agosto 2018</i>	DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23 <i>vigente dal 12 agosto 2018</i>
<p>Art. 6 Offerta di conciliazione</p> <p>1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in</p>	<p>Art. 6 Offerta di conciliazione</p> <p>1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in</p>

<p>tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.</p> <p>2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.</p> <p>3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.</p>	<p>tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.</p> <p>2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.</p> <p>3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.</p>
--	--

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, [Circolare 31 ottobre 2018 n. 17](#)

Oggetto: Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.

1. Contratto a tempo determinato

Leggi all'[articolo 1](#)

1.4. Contributo addizionale a carico del datore di lavoro

Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto-legge n. 87 (come modificato dalla legge di conversione), a decorrere dal 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del medesimo decreto), il contributo addizionale a carico del datore di lavoro - pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato - è incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%.

In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi.

La maggiorazione dello 0,5% non si applica in caso di proroga del contratto, in quanto la disposizione introdotta dal decreto-legge n. 87 prevede che il contributo addizionale sia aumentato solo in occasione del rinnovo.

Art. 3 -ter. Relazione alle Camere

Art. 3 -ter. Relazione alle Camere.

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali presenta annualmente alle Camere una relazione sugli effetti occupazionali e finanziari derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente capo.

Capo I-bis Misure finalizzate alla continuità didattica

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

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

1. Il comma 131 dell'articolo 1 della legge 13 luglio 2015, n. 107, è abrogato

Il testo abrogato, dal 12 agosto 2018, recitava:

131. *A decorrere dal 1° settembre 2016, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per la copertura di posti vacanti e disponibili, non possono superare la durata complessiva di trentasei mesi, anche non continuativi.*

Capo II

Misure per il contrasto alla delocalizzazione e la salvaguardia dei livelli occupazionali

Art. 6

Tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti

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

48

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.** ~~in presenza di una riduzione di tali livelli superiore al 10 per cento; la decadenza dal beneficio è disposta in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale ed è comunque totale in caso di riduzione superiore al 50 per cento.~~
2. Per le restituzioni dei benefici si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 5.

Art. 5 Limiti alla delocalizzazione delle imprese beneficiarie di aiuti

1. Fatti salvi i vincoli derivanti dai trattati internazionali, le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio, decadono dal beneficio medesimo qualora l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata in Stati non appartenenti all'Unione europea, ad eccezione degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata. In caso di decadenza, l'amministrazione titolare della misura di aiuto, anche se priva di articolazioni periferiche, accerta e irroga, secondo quanto previsto dalla [legge 24 novembre 1981, n. 689](#), una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma in misura da due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito.
2. Fuori dai casi previsti dal comma 1 e fatti salvi i vincoli derivanti dalla normativa europea, le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi specificamente localizzati ai fini dell'attribuzione di un beneficio, decadono dal beneficio medesimo qualora l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata dal sito incentivato in favore di unità produttiva situata al di fuori dell'ambito territoriale del predetto sito, in ambito nazionale, dell'Unione europea e degli Stati aderenti allo Spazio economico Europeo, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa o del completamento dell'investimento agevolato.
3. I tempi e le modalità per il controllo del rispetto del vincolo di cui ai commi 1 e 2, nonché per la restituzione dei benefici fruiti in caso di accertamento della decadenza, sono definiti da ciascuna amministrazione con propri

provvedimenti volti a disciplinare i bandi e i contratti relativi alle misure di aiuto di propria competenza. L'importo del beneficio da restituire per effetto della decadenza è, comunque, maggiorato di un ~~tasso di interesse~~ **calcolato secondo il pari al** tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di erogazione o fruizione dell'aiuto, **umentato maggiorato** di cinque punti percentuali.

4. Per i benefici già concessi o **per i quali sono stati pubblicati i bandi banditi**, nonché per gli investimenti agevolati già avviati, anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto, resta ferma l'applicazione della disciplina vigente anteriormente alla medesima data, inclusa, nei casi ivi previsti, quella di cui all'[articolo 1, comma 60, della legge 27 dicembre 2013, n. 147](#).
5. Si applica l'[articolo 9, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123](#). Per gli aiuti di Stato concessi da Amministrazioni centrali dello Stato, gli importi restituiti ai sensi del presente articolo affluiscono all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, nel medesimo importo, all'amministrazione titolare della misura e vanno a incrementare le disponibilità della misura stessa.

Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 123

Art. 9. Revoca dei benefici e sanzioni *Testo in vigore dal: 15-5-1998*

4. Nei casi di restituzione dell'intervento in conseguenza della revoca di cui al comma 3, o comunque disposta per azioni o fatti addebitati all'impresa beneficiaria, e della revoca di cui al comma 1, disposta anche in misura parziale purché proporzionale all'inadempimento riscontrato, l'impresa stessa versa il relativo importo maggiorato di un interesse pari al tasso ufficiale di sconto vigente alla data dell'ordinativo di pagamento, ovvero alla data di concessione del credito di imposta, maggiorato di cinque punti percentuali. In tutti gli altri casi la maggiorazione da applicare è determinata in misura pari al tasso ufficiale di sconto.

5. Per le restituzioni di cui al comma 4 i crediti nascenti dai finanziamenti erogati ai sensi del presente decreto legislativo sono preferiti a ogni altro titolo di prelazione da qualsiasi causa derivante, ad eccezione del privilegio per spese di giustizia e di quelli previsti dall'[articolo 2751-bis del codice civile](#) e fatti salvi i diritti preesistenti dei terzi. Al recupero dei crediti si provvede con l'iscrizione al ruolo, ai sensi dell'[articolo 67, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 28 gennaio 1988, n. 43](#), delle somme oggetto di restituzione, nonché delle somme a titolo di rivalutazione e interessi e delle relative sanzioni.

- 5-bis. Le somme disponibili derivanti dalle sanzioni applicate ai sensi del presente articolo dalle amministrazioni centrali dello Stato sono versate ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al Fondo di cui all'[articolo 43, comma 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e sono destinate al finanziamento di contratti di sviluppo ai fini della riconversione del sito produttivo in disuso a causa della delocalizzazione dell'attività economica, eventualmente anche sostenendo l'acquisizione da parte degli ex dipendenti.**

6. Ai fini del presente decreto, per delocalizzazione si intende il trasferimento dell'attività economica **specificamente incentivata** o di una sua parte dal sito produttivo incentivato ad altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di altra impresa **che sia con essa in rapporto** ~~con la quale vi sia rapporto~~ di controllo o collegamento ai sensi dell'[articolo 2359 del codice civile](#).

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano ai benefici concessi o **per i quali sono stati pubblicati i bandi** ~~banditi~~, nonché agli investimenti agevolati avviati, successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Capo V **Disposizioni finali e di coordinamento**

Art. 15 **Entrata in vigore**

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 [ndr: *Entrata in vigore del D.L.: 14/07/2018 - Entrata in vigore della legge di conversione: 12/08/2018*] e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.