

O. MAZZOTTA, *Manuale di diritto del lavoro*, VI ed., 2018
Wolters Kluwer CEDAM
ISBN: 978-88-13-36631-5

**APPENDICE DI AGGIORNAMENTO
IN RELAZIONE ALLE NOVITÀ INTRODOTTE
DALLA LEGGE DI CONVERSIONE DEL C.D.
DECRETO DIGNITÀ**

Il giorno 11 agosto 2018 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale (S.G. n. 186/2018) la legge 9 agosto 2018, n. 96, *di conversione del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. decreto dignità)*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 13 luglio 2018 (S.G. n. 161/2018), che ha introdotto qualche modifica al decreto originario.

Poiché il Manuale è aggiornato ai contenuti del decreto, di seguito indichiamo le modifiche intervenute in sede di conversione, con opportuni riferimenti alle relative pagine del Manuale.

1. PRESTAZIONI OCCASIONALI (PRESTO) (pagg. 218-222)

È stata novellata la disciplina dei c.d. PrestO (Prestazioni Occasionali), ossia la forma contrattuale disciplinata dall'art. 54 *bis* del d.l. n. 50/2017, che era stato introdotto per sostituire la previgente figura del lavoro occasionale o accessorio (i c.d. *voucher*).

In particolare, *nel settore del turismo*, i PrestO potranno essere usati da parte delle *strutture ricettive che impiegano non più di 8 dipendenti* (per gli altri settori il limite resta quello di 5 dipendenti).

Inoltre, sono state introdotte alcune *semplificazioni procedurali che riguardano sia il settore agricolo sia quello del turismo*.

Infine, con riguardo al *pagamento del compenso*, è stato previsto che, *a richiesta del prestatore, possa essere corrisposto entro 15 giorni dallo svolgimento della prestazione* (anziché il giorno 15 del mese successivo).

2. LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TRAMITE AGENZIA (pagg. 298-313)

In materia di somministrazione di lavoro tramite agenzia, è stata (re)introdotta una ipotesi di *somministrazione fraudolenta*. Il nuovo art. 38 *bis* del d.lgs. n. 81/2015 prevede che «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».

Inoltre è stata modificata la *clausola di contingentamento* inerente ai lavoratori somministrati a termine e ai lavoratori a termine *tout court*: «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» (così il nuovo comma 2 dell'art. 31 del d.lgs. n. 81/2015).

3. CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE (pagg. 339-354)

In materia di contratto di lavoro a tempo determinato è stato anzitutto previsto che le *nuove regole si applicheranno dal giorno 1° novembre 2018*. È previsto pertanto un periodo transitorio, sino al 31 ottobre, entro il quale per i rinnovi e le proroghe si continueranno ad applicare le vecchie regole.

Inoltre, è stato esplicitato che *la sanzione in caso di mancanza delle causali dopo i primi dodici mesi è la trasformazione in rapporto a tempo indeterminato* («in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1 [le causali di nuova introduzione], il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi», così il nuovo comma 1 *bis* dell'art. 19 del d.lgs. n. 81/2015).

Infine, è stata *modificata la clausola di contingentamento (dal 20% al 30%)* nei termini indicati con riferimento all'istituto della somministrazione.

2. LICENZIAMENTO INDIVIDUALE: CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (pagg. 575-581)

In materia di licenziamento individuale, è stato modificato *l'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015* sul contratto a tutele crescenti. *I nuovi limiti, minimo e massimo, dell'importo dell'offerta di conciliazione disciplinata da tale articolo sono ora 3 mensilità e 27 mensilità, anziché 2 e 18.*