

Giuseppe Santoro-Passarelli  
Diritto dei lavori e dell'occupazione  
Nona edizione

*Appendice di aggiornamento A.A. 2023-2024  
nel ricordo di Giuseppe Santoro Passarelli (1946-2023)*

Il 28 marzo 2023, dopo una breve e crudele malattia, l'ideatore ed autore di questo manuale e Maestro di un'ampia, attiva e riconoscente Scuola si è congedato dalla sua esistenza terrena.

Questo testo rientra tra le eredità la cui coltivazione rientra tra i compiti che i suoi allievi sono chiamati ad assolvere nel ricordo ed a perpetuazione del suo insegnamento.

L'assolvimento di questo specifico compito ha inizio con la redazione della presente appendice di aggiornamento, nella quale sono stati sintetizzati a beneficio degli studenti i più importanti cambiamenti intervenuti nella disciplina nel periodo successivo alla data di uscita dell'ultima edizione, licenziata ad ottobre 2022.

Tanto l'accentuarsi della crisi economica e finanziaria innescata dagli eventi bellici dell'Est Europa e dai conseguenti rivolgimenti sul piano della politica internazionale, quanto il mutamento di indirizzo politico dell'attuale compagine governativa ed i suoi riflessi sul piano degli interventi occupazionali nonché, infine, l'apertura di ulteriori fronti di adeguamento dell'ordinamento nazionale al diritto dell'Unione Europea e l'apparizione di nuovi orientamenti giurisprudenziali hanno reso necessaria la parziale riscrittura di alcuni paragrafi o l'inserimento di sintetiche parti aggiuntive nelle quali viene dato conto di tali innovazioni.

Viene assicurata, in tal modo, la sostanziale attualità del testo, nella prospettiva di un suo più organico riordino che sarà compiuto in sede di elaborazione della decima edizione, destinata a vedere la luce all'inizio del prossimo anno accademico.

I contributi di aggiornamento sono stati redatti da Lucia Valente, Antonio Preteroti, Stefano Cairolì, Luisa Monterossi, Dario Calderara, Luisa Rocchi con la partecipazione e supervisione del sottoscritto, che rivolge a loro il dovuto ringraziamento oltre a manifestare nuovamente il più sentito e commosso omaggio alla memoria del Prof. Giuseppe Santoro Passarelli; nel costante ricordo della grande sensibilità, acume e profondità che hanno caratterizzato la sua opera nell'intero arco del suo lungo ed appassionato magistero.

STEFANO BELLOMO

Roma, 25 settembre 2023

## Capitolo 24

### *Rapporto di Lavoro e obblighi di trasparenza*

Il Capitolo 24 è sostituito dal seguente

SOMMARIO: 1. La Direttiva UE n. 2019/1152 e il decreto c.d. trasparenza. – 2. I nuovi obblighi informativi. – 2.1. (*segue*). Tempi e luoghi di lavoro. – 2.2. Gli obblighi in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. – 2.3. Modalità di trasmissione delle informazioni. – 3. Le condizioni di lavoro minime. – 4. Tutele in caso di licenziamento e apparato sanzionatorio. – 5. La trasparenza retributiva.

1. Con il **d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104** il legislatore ha dato attuazione alla direttiva UE n. 2019/1152<sup>1</sup>, in materia di **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili**<sup>2</sup>.

obiettivi  
del legislatore  
europeo

La nuova normativa ha lo scopo di ampliare e rendere più attuali gli obblighi informativi precedentemente introdotti dalla **direttiva 91/533/CEE**, recepita nel nostro ordinamento attraverso il **d.lgs. n. 152 del 1997**, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, modificando in parte il d.lgs. attuativo, che resta ancora oggi la normativa di riferimento.

Il nuovo intervento del legislatore europeo introduce nuovi **obblighi informativi** che il datore di lavoro deve osservare al momento dell'assunzione nonché le **prescrizioni minime** che devono essere garantite<sup>3</sup>.

L'obiettivo è quello di «**migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile**»<sup>4</sup> tenendo presente l'evoluzione del mercato del lavoro e la diffusione di nuove modalità di esecuzione della prestazione dell'attività lavorativa.

---

<sup>1</sup> La nuova normativa trova applicazione in particolare: ai rapporti di lavoro privati e ai rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione; alle prestazioni occasionali, alle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 e alle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. Sono esclusi dall'ambito applicativo delle nuove disposizioni non solo i lavoratori autonomi puri, ma anche i contratti di lavoro autonomo sportivo, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, i contratti di durata molto breve, i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale e, infine, il lavoro nell'impresa familiare.

<sup>2</sup> In attuazione della legge delega 22 aprile 2021, n. 53.

<sup>3</sup> Come si evince anche dall'intervista di A. Maresca, *Le novità del decreto trasparenza*, [www.avvocati.it](http://www.avvocati.it), secondo il quale già il d.lgs. n. 152 del 1997 assolveva ad alcune di queste funzioni, ma con insufficienze palesi.

<sup>4</sup> Art. 1 e Considerando n. 46 Direttiva 2019/1152.

La direttiva e il decreto attuativo mirano, infatti, da un lato ad estendere i diritti di informazione sugli elementi essenziali del rapporto e, dall'altro, ad introdurre prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro consentendo a tutti i lavoratori di conoscere il tipo di contratto che stanno sottoscrivendo e a quali condizioni sono ingaggiati<sup>5</sup>.

*diritti di informazione e prescrizioni minime*

Tuttavia, i **diritti di informazione** e le **prescrizioni minime** non sono sovrapponibili<sup>6</sup>.

Con i primi si vuole garantire l'accesso dei lavoratori alle informazioni riguardanti gli elementi essenziali del contratto (*infra*, par. 2 e ss.) e le condizioni applicabili al rapporto di lavoro, per diminuire l'asimmetria contrattuale tra datore di lavoro e lavoratore, sia al momento dell'assunzione che nel corso del rapporto. In particolare, i diritti di informazione realizzano l'obiettivo della "trasparenza" in relazione agli elementi del rapporto di lavoro individuati dalla direttiva. Questi elementi non riguardano solo le condizioni applicabili al rapporto, ma anche alcuni elementi costitutivi dello stesso<sup>7</sup>. L'obbligo di informazione però non condiziona la libertà delle parti di determinare il contenuto delle condizioni applicabili al rapporto di lavoro, né incide sulla modificabilità di tali condizioni durante lo svolgimento dello stesso.

Con le **prescrizioni minime**, invece, il legislatore individua ed impone alcune condizioni che devono essere direttamente applicate nel rapporto di lavoro e che non possono essere derogate *in pejus* da parte dell'autonomia negoziale, né in fase di instaurazione del rapporto, né tantomeno durante la sua esecuzione (sulle prescrizioni minime imposte dalla direttiva si veda il par. 3).

La nuova normativa si applica ai rapporti di lavoro instaurati a partire dal 13 agosto 2022<sup>8</sup>.

*entrata in vigore*

2. L'art. 4 del d.lgs. n. 104 del 2022 riscrive l'art. 1 del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152 e prevede che il contratto di lavoro debba contenere una serie di informazioni da indicarsi all'atto di assunzione o comunque entro 7 giorni dall'instaurazione del rapporto<sup>9</sup>.

Nel dettaglio, il datore di lavoro deve fornire l'indicazione delle parti e del datore di lavoro, della data di inizio di decorrenza del rapporto, dell'eventuale periodo di prova (cfr. cap. 23) della tipologia del contratto<sup>10</sup>, della sede e dell'orario di

*nuovi obblighi informativi*

<sup>5</sup> Cfr. L. Valente, *Il lavoro in Ue: trasparente e prevedibile*, in *www.lavoce.info*, 15 agosto 2022.

<sup>6</sup> Cfr. G. Proia, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *Mass. giur. lav.*, 2022, 2, 571 ss.

<sup>7</sup> Ad esempio, la forma scritta *ab substantiam* nel contratto a termine e l'indicazione del termine e delle causali.

<sup>8</sup> Per i rapporti già in essere, prima del 1° agosto 2022, il datore di lavoro o il committeente, su esplicita richiesta scritta del lavoratore, già assunto, ha dovuto fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni dalla richiesta suddetta le informazioni previste dal decreto.

<sup>9</sup> Alcune informazioni, invece, possono essere fornite entro 30 giorni dalla data di assunzione cfr. art. 1, comma 3.

<sup>10</sup> Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, dovrà essere indicata l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena sia nota (cfr. cap. 44).

lavoro (*infra*, par. 3), del livello di inquadramento, nonché della retribuzione e dei relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (art. 1, lett. *n*).

A tali elementi, già presenti nella normativa previgente, il legislatore ne aggiunge altri, tra i quali si segnalano: l'obbligo di indicare la durata delle ferie e dei congedi o, in alternativa, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi; il diritto a ricevere la formazione; la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro o di dimissioni del lavoratore; il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto; gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali; l'identità delle parti compresa quella degli eventuali codatori (cfr. cap. 25, par. 8); la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario; in caso di rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, il datore di lavoro informa il lavoratore circa molteplici notizie (*infra*, par. 2.1.).

La finalità della direttiva è quella di garantire la trasparenza e l'accessibilità alle informazioni sul rapporto di lavoro, ma è opportuno domandarsi se l'indicazione così dettagliata di tali elementi configuri lo strumento migliore per il raggiungimento dell'obiettivo o la stessa non costituisca di per sé un ostacolo, imponendo gravose complicazioni organizzative derivanti da possibili ambiguità di significato ed aggravio di costi per le imprese.

Lo stesso legislatore, nell'ottica della semplificazione, è successivamente tornato a regolamentare (par. 2.3) gli obblighi di informazione imposti al datore di lavoro, con il d.l. 4 maggio 2023, n. 48 convertito con modificazioni in legge n. 85 del 2023, attuando quanto previsto dalla stessa direttiva la quale, sia nelle premesse che nelle singole disposizioni (in particolare l'art. 4, par. 3), valorizza il coinvolgimento delle parti sociali nella realizzazione degli obiettivi, che si concretizza nella facoltà di rinviare per alcune informazioni (ad esempio in tema di congedi, retribuzione e orario, *infra*, par. 2.1.) alla contrattazione collettiva.

tempi e luoghi  
di lavoro

**2.1.** Unitamente alle informazioni sopra elencate ed in linea con la diffusione di recenti modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, quali il lavoro agile (d.lgs. n. 81 del 2017, cap. 40), e di nuove forme di lavoro (tramite piattaforme anche digitali capp. 52 e 53) il legislatore prescrive particolari obblighi informativi in tema di luogo ed orario di lavoro.

Nel dettaglio, la nuova normativa prevede, quanto al **luogo di lavoro**, che il datore debba indicare la sede (o le sedi) "fissa o predominante" (art. 1, lett. *b*) nella quale verrà svolta l'attività lavorativa, oppure dovrà espressamente indicare se il lavoratore rimane libero di sceglierlo autonomamente. In tale ultimo caso, dal dato letterale della disposizione non sembra che al lavoratore sia imposto di comunicare, a sua volta, la sede prescelta.

Le indicazioni da fornire in ordine all'**orario di lavoro**, invece, si distinguono a seconda che l'attività lavorativa sia o meno "prevedibile".

Il concetto di "**prevedibilità**" dell'orario, o meglio di prevedibilità **della collocazione temporale della prestazione di lavoro**, deve essere inteso in relazione all'organizzazione dell'orario di lavoro, ovvero al potere del datore di lavoro di de-

terminare la programmazione delle attività secondo l'orario dal lui prescelto (ad esempio tramite turnazione). In questo caso, gli obblighi informativi si sostanziano nello specificare l'orario normale di lavoro, le condizioni del lavoro straordinario e la relativa maggiorazione retributiva, nonché nella possibilità di rimandare a turni di lavoro.

Gli obblighi informativi sono invece “rafforzati” nel caso in cui la programmazione dell'attività lavorativa risulti “imprevedibile”. L'imprevedibilità si manifesta ogniqualvolta non sia possibile una programmazione dell'orario di lavoro e, dunque, ad una determinazione *ex ante* della collocazione temporale della prestazione (come avviene, ad esempio, nel contratto di lavoro intermittente, oppure nel caso in cui la contrattazione collettiva preveda, come può accadere nell'ipotesi di lavoro agile, un lavoro per obiettivi senza vincoli di orario prestabiliti).

In questo caso, il datore di lavoro deve comunque indicare le ore di lavoro minime garantite e la relativa retribuzione, unitamente all'eventuale retribuzione aggiuntiva, le ore e i giorni nei quali questo potrà essere tenuto a svolgere le prestazioni lavorative, il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa ed il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico (art. 4, comma 1, lett. *p*).

Lo scopo è quello di delimitare il potere del datore di lavoro di variare la programmazione dell'orario di lavoro, che seppur libera, non può essere utilizzata per soddisfare qualsiasi esigenza occasionale ed incidere negativamente sulla vita privata del lavoratore.

È per tale ragione che si richiede all'imprenditore un obbligo ulteriore, non essendo neanche possibile in questo caso il rinvio alla contrattazione collettiva<sup>11</sup>.

Attraverso questi obblighi trovano attuazione non soltanto il principio di trasparenza, ma anche il principio di prevedibilità dell'organizzazione dell'orario di lavoro racchiuso nella direttiva, volti a contemperare due esigenze: quella di flessibilità organizzativa del lavoro e quella dei lavoratori di conoscere e programmare sia i tempi di lavoro che di non lavoro. A tal fine, l'art. 9 del d.lgs. n. 104 del 2022 riconosce al lavoratore la possibilità di rifiutarsi di rendere la prestazione nel caso in cui le predette informazioni non siano state fornite (salvo la presenza di alcune condizioni, sulle quali si rinvia al par. 4).

2.2. Agli obblighi sopra individuati se ne aggiungono altri qualora il datore di lavoro utilizzi **sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati** il cui funzionamento influisce sull'assunzione o sul conferimento dell'incarico, sulla gestione o sulla cessazione del rapporto di lavoro, sull'assegnazione di compiti o mansioni, nonché forniscono indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori (art. 1-*bis*).

*sistemi  
decisionali o  
di monitoraggio  
automatizzati*

Destinatari di tali informazioni sono:

– il lavoratore, il quale potrà richiedere tali dati direttamente o tramite le rappresentanze sindacali;

<sup>11</sup> Ai sensi del nuovo comma 5-*bis* introdotto dall'art. 26, comma 1, lett. *a*) del d.l. 4 maggio 2023, n. 48 convertito con modificazioni in legge 3 luglio 2023, n. 85 (par. 2.3).

– le r.s.a. ovvero le r.s.u. se presenti. In assenza, dovrà effettuare la comunicazione alle rappresentanze sindacali territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 1-*bis*, comma 6)<sup>12</sup>.

La previsione in esame costituisce una anticipazione della proposta di direttiva Parlamento Europeo e del Consiglio del 9 dicembre 2021 relativa «al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali», che al Capo III contempla dettagliati obblighi di trasparenza (cap. 52 e spec. par. 12)<sup>13</sup>.

Per sistemi decisionali e di monitoraggio si intendono gli strumenti che sono in grado di prendere una decisione automatizzata grazie all'attività di raccolta dati e all'elaborazione che effettuano gli algoritmi.

In altre parole, **i sistemi nei quali non sussiste coinvolgimento umano nel processo decisionale**<sup>14</sup>, neanche accessorio e dunque, sono **interamente automatizzati** (cfr. art. 26, comma 2, del d.l. n. 48 del 2023 convertito con modificazioni dalla legge n. 85 del 2023). Si può ritenere che per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si intendono le applicazioni e gli strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo o intelligenza artificiale, siano in grado di generare decisioni automatizzate.

In particolare, vengono identificate due tipologie di sistemi automatizzati:

- a) i sistemi decisionali finalizzati a realizzare un procedimento decisionale in grado di incidere sull'assunzione, la gestione o la cessazione del rapporto;
- b) i sistemi di monitoraggio che incidono, invece, sulla sorveglianza, la valutazione, la prestazione e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Vi rientrano, ad esempio, l'assunzione o il conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di chatbots durante il colloquio, sistemi volti alla profilazione automatica dei candidati, la revoca degli incarichi o la definizione dei turni di lavoro o dell'orario attraverso strumenti di *data analytics* o *machine learning*.

---

<sup>12</sup> Con riferimento a questi destinatari, l'omissione ed il rifiuto del datore di lavoro dal fornire le informazioni sono qualificate dalla giurisprudenza come antisindacale, cfr. Trib. Palermo 3 aprile 2023; Trib. Palermo 20 giugno 2023; Trib. Torino 5 agosto 2023.

<sup>13</sup> Come si vedrà nel proseguo, tuttavia, i sistemi richiamati nell'art. 1-*bis* hanno un ambito di applicazione più ampio, che va oltre il lavoro tramite piattaforme digitali (cap. 52).

<sup>14</sup> Non si tratta di una terminologia nuova, almeno nell'ordinamento sovranazionale. Il G.D.P.R. n. 679 del 2016 sulla protezione dei dati personali prevede all'art. 22 che il lavoratore non deve essere sottoposto a meccanismi decisionali esclusivamente automatizzati. Inoltre, la proposta di direttiva in tema di lavoro tramite piattaforme digitali precisa che sono tali i sistemi che si caratterizzano per una gestione algoritmica, (Cfr. Linee guida in materia di processi decisionali automatizzati e profilazione – WP251, definite in base alle previsioni del Regolamento (UE) 2016/679). Sul punto anche Linee Guida del Gruppo di lavoro *ex art.* 29 dell'UE del 3 ottobre 2017, sul processo decisionale automatizzato e profilazione, secondo cui «il processo decisionale esclusivamente automatizzato consiste nella capacità di prendere decisioni impiegando mezzi tecnologici senza coinvolgimento umano».

In questi casi, il nuovo art. 1-*bis* del d.lgs. n. 152 del 1997 impone al datore di lavoro o al committente di informare il lavoratore sugli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incidono l'utilizzo dei sistemi; gli scopi e le finalità degli stessi; la logica ed il funzionamento dei sistemi; le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse<sup>15</sup>.

Anche tali ulteriori obblighi informativi devono essere assolti **per iscritto** ed ogni modifica deve essere comunicata almeno 24 ore prima con un linguaggio di "uso comune" e che sia leggibile anche tramite dispositivi automatici.

La disposizione deve essere coordinata con la normativa in tema di trattamento dei dati personali<sup>16</sup> e con la disciplina dei controlli a distanza di cui all'art. 4 St. lav., entrambe richiamate dall'art. 1-*bis* (Cap. 25).

Se ne deduce che qualora da tali strumenti derivi un controllo indiretto sull'attività lavorativa, sarà necessario per il datore di lavoro sottoscrivere l'accordo sindacale o, in alternativa, ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro, fermo restando la consegna della specifica informativa *ex art.* 4, comma 3, St. lav.

Le due disposizioni in esame non sono infatti sovrapponibili<sup>17</sup> e comportano obblighi informativi con finalità e contenuti diversi, anche se nulla esclude che possano eventualmente coincidere in un unico documento.

**2.3. I predetti obblighi devono essere assolti mediante inclusione delle relative informazioni nel contratto individuale, oppure tramite la consegna della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto, sia in forma di comunicazione cartacea che elettronica (si pensi alla trasmissione tramite e-mail) e il datore di lavoro deve conservare la prova della trasmissione o della ricezione (art. 3)<sup>18</sup>.** Per-

*modalità di trasmissione delle informazioni*

<sup>15</sup> Restano escluse le informazioni coperte dal segreto industriale, come ad esempio, le formule matematiche realizzate per la realizzazione delle piattaforme informatiche (cfr. art. 1-*bis*, comma 8). Prima di procedere con l'informativa, il datore di lavoro deve effettuare una valutazione dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove necessario (art. 36 Regolamento privacy).

<sup>16</sup> Su tale aspetto è intervenuto il Garante per la protezione dei dati personali con nota del 24 gennaio 2023 secondo il quale l'obbligo può essere assolto anche in un'unica informativa andando a specificare o integrare gli artt. 13 e 14 del Regolamento.

<sup>17</sup> Per la completa sovrapponibilità delle due disposizioni per i lavoratori subordinati, con applicazione della disciplina di maggior favore di cui all'art. 4 St. lav., cfr. M. Marazza, F. D'Aversa, *Dialoghi sulla fattispecie dei "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati" nel rapporto di lavoro (a partire dal decreto trasparenza)*, in *Giustiziacivile.com*, 2022, 11, 3 e ss.

<sup>18</sup> Per un commento cfr. S. Nardelli, *Le modalità di comunicazione delle informazioni*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, A. Trojsi (a cura di) *Trasparenza e attività di cura nei*

tanto, gli obblighi informativi saranno rispettati soltanto tramite la consegna del contratto di lavoro o della copia di istaurazione del rapporto.

rinvio  
al contratto  
collettivo

È stata altresì riconosciuta la possibilità di assolvere, nei confronti del lavoratore, parte degli obblighi informativi mediante l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie. Pertanto, **il datore di lavoro potrà rinviare alla disciplina di legge e del contratto collettivo applicabile**, senza dover trascrivere minuziosamente le regole applicabili al rapporto. La semplificazione riguarda, ad esempio, la durata del periodo di prova, la formazione, i congedi, preavviso di licenziamento/dimissioni, la retribuzione spettante, l'orario di lavoro e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi (nuovo comma 5-*bis*, dell'art. 1, introdotto dall'art. 26 del d.l. 4 maggio 2023, n. 48 convertito con modificazioni in legge n. 85 del 2003).

L'assolvimento degli obblighi imposti dal cd. decreto trasparenza non deve essere confuso, tuttavia, con gli elementi essenziali del contratto individuale di lavoro.

Una prima distinzione può essere effettuata tra gli obblighi derivanti dalle disposizioni di legge, che dettano la disciplina applicabile alle tipologie dei rapporti di lavoro, i quali hanno la loro fonte di disciplina nel d.lgs. n. 81 del 2015, e gli obblighi informativi ai sensi del d.lgs. n. 192 del 1997 come riformato dal cd. decreto trasparenza (d.lgs. 104 del 2022).

I primi indicano gli elementi necessari affinché possa dirsi istaurata una determinata forma contrattuale, la cui violazione darà luogo alle sanzioni previste espressamente dallo specifico dettato normativo (es. la durata nel contratto di lavoro a tempo determinato, la cui mancanza dà luogo alla conversione del rapporto a tempo indeterminato; nel contratto di lavoro a tempo parziale la durata della prestazione lavorativa, in assenza della quale il rapporto si considera a tempo pieno).

Gli obblighi informativi, invece, attengono ai doveri di trasparenza che incombono in capo al datore di lavoro e non incidono sulla corretta istaurazione del rapporto di lavoro e la cui mancanza non rileva ai fini della validità e dell'efficacia del rapporto di lavoro.

**In altri termini, i primi derivano dalle fonti regolative del rapporto di lavoro (legge e contratto collettivo); i secondi, invece, hanno lo scopo di rendere trasparente e maggiormente accessibile al lavoratore le fonti regolative.**

Al contempo, è vero altresì che il legislatore euro-unitario ha colto l'occasione per armonizzare le disposizioni che attengono ad alcune tipologie contrattuali flessibili caratterizzate da un elevato tasso di "imprevedibilità" in ordine al se e al quando deve essere effettuata la prestazione. È così che sono stati introdotti e/o implementati alcuni obblighi nel caso del lavoro intermittente (nuovo art. 15 del d.lgs. n. 81 del 2015) e nel contratto di somministrazione di lavoro (art. 33, d.lgs. n. 81 del 2015) tutti volti a rendere conoscibile da parte del lavoratore il tempo, il luogo e la retribuzione spettante, ma soprattutto con la finalità di conciliare al meglio l'attività lavorativa con la vita privata o con altra attività lavorativa.

In questo caso, si ravvisa una parziale sovrapposibilità tra **gli obblighi informativi e il contenuto minimo del contratto**, ai quali si aggiungono quelli generali applicabili a tutti i rapporti di lavoro. In questo caso gli elementi che sono oggetto di informazione costituiscono essi stessi contenuto del contratto di lavoro e, dunque, vincolanti tra le parti<sup>19</sup>.

3. Il legislatore ha introdotto al Capo III del d.lgs. n. 104 del 2022 le **prescrizioni minime in tema di condizioni di lavoro**.

*prescrizioni minime in tema di condizioni di lavoro*

Oltre al periodo di prova che sarà trattato separatamente (cap. 23), si prevede:

a) la possibilità per il lavoratore o il collaboratore *ex art. 409, n. 3, c.p.c.* di **svolgere altra attività lavorativa** purché questa sia prestata compatibilmente con l'orario di lavoro (art. 8). È fatta salva, tuttavia, la possibilità per il datore di lavoro o per il committente di limitare o comunque negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una soltanto delle seguenti condizioni:

- un pregiudizio per la salute e la sicurezza, compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi o in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.

b) l'introduzione di specifiche tutele in favore dei lavoratori nel caso in cui **l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile** con la possibilità per il lavoratore di rifiutarsi senza subire conseguenze di alcun tipo, neanche disciplinari (art. 9).

L'attività non si considera imprevedibile qualora il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati oppure quando il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con il ragionevole periodo di preavviso.

A ciò si aggiunge che il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di informare il lavoratore in ordine alle ore minime garantite che sono retribuite, ivi compresa l'eventuale maggiorazione spettante per le ore lavorate in aggiunta a quelle minime, conformandosi a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

c) La possibilità per il lavoratore che abbia maturato **un'anzianità di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente** e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, di richiedere, tramite **atto scritto**, che gli venga riconosciuta una **forma di lavoro con condizioni più "prevedibili, sicure e stabili"** (art. 10). L'onere di attivazione spetta al lavoratore e il datore di lavoro o il committente dovrà rispondere sempre per iscritto motivando le eventuali ragioni del diniego entro un mese dalla richiesta<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Sul tema A. Zilli, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pisa, 2022.

<sup>20</sup> La nuova disposizione potrebbe porre problemi di coordinamento con la disciplina del diritto di precedenza prevista nel caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo

apparato  
sanzionatorio

4. Infine, una particolare attenzione è dedicata all'apparato sanzionatorio e alle tutele in caso di recesso. Nel caso di mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi l'Ispettorato Territoriale del Lavoro applica una sanzione amministrativa compresa tra 250 euro e 1.500 euro per ogni lavoratore interessato (nuovo art. 4, d.lgs. n. 152 del 1997).

Oltre a ribadire la possibilità di promuovere il tentativo di conciliazione previsto dagli artt. 410 e 411 c.p.c., ovvero ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato di cui agli artt. 412 e 412-*quater* c.p.c., si prevede che nel caso di **carattere ritorsivo dell'atto posto in essere dal datore di lavoro nei confronti dei lavoratori o dei rappresentanti** si applica l'ammenda da 103 euro a 516 euro da parte dell'Ispettorato Nazionale del lavoro (art. 13).

Infine, i lavoratori, in caso di recesso dal rapporto di lavoro, possono fare espressa richiesta dei motivi al datore di lavoro/committente il quale, in tal caso, è tenuto a fornire per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta (art. 14).

trasparenza  
retributiva

5. In tema di trasparenza è intervenuta anche la direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023, volta a rafforzare e introdurre prescrizioni minime in tema di parità retributiva tra uomini e donne, con lo scopo di prevenire le condotte discriminatorie di genere, tanto nella fase di assunzione che in costanza di rapporto<sup>21</sup>.

La direttiva, che dovrà essere attuata dagli Stati membri entro il 7 giugno 2026, non introduce principi completamente nuovi nel nostro ordinamento ma si inserisce nell'ambito delle misure già previste dal Codice delle pari opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)<sup>22</sup>.

L'obiettivo è quello di prevedere trattamenti economici volti ad assicurare la parità per uno "stesso lavoro" o per "lavori di pari valore" (art. 4), ovvero creare sistemi retributivi che consentano di confrontare le attività lavorative tramite parametri oggettivi quali l'istruzione, i requisiti professionali e di formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura delle mansioni da svolgere<sup>23</sup>.

Viene previsto, ad esempio, il diritto di conoscere per il candidato, prima dell'assunzione, la retribuzione iniziale e di non rivelare il trattamento economico percepito in precedenza (art. 5); il diritto di conoscere, nel corso del rapporto, la retribuzione media percepita dai colleghi di pari lavoro, suddivisa per genere (art. 7).

Questo non significa che al datore di lavoro sarà impedito di prevedere trattamenti economici diversificati, ma che questi, pur essendo ammessi, dovranno essere giustificati da criteri oggettivi e neutri e non motivati meramente da ragioni di genere.

---

determinato di cui all'art. 24 del d.lgs. n. 81 del 2015, anche se sembra preferibile ritenere distinti i due istituti, sia in relazione al campo di applicazione e sia con riferimento alla natura giuridica degli stessi (cfr. cap. 43).

<sup>21</sup> La direttiva al considerando 15 da atto dell'esistenza di un divario retributivo di genere del 13%, negli ultimi 10 anni, cfr. D. Mezzacapo, *L'effettività della normativa antidiscriminatoria e la Direttiva 2023/970/UE in materia di trasparenza retributiva uomoldonna*, in *Lav. prev. ogg.* 5-6, 2023, 332 ss.

<sup>22</sup> Recentemente modificato con la legge 5 novembre 2021, n. 152.

<sup>23</sup> Considerando 26.

Inoltre, per le imprese con almeno 100 dipendenti (art. 9) sono previsti, ulteriori obblighi informativi volti a far emergere il divario retributivo di genere, tanto che i datori di lavoro, qualora sussista una disparità retributiva pari al 5%, dovrà porvi rimedio, in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e l'organismo per la parità.

La normativa dovrà essere poi coordinata con quella in tema di diritto antidiscriminatorio nonché con la direttiva UE n. 2022/2041 del 19 ottobre 2022 in tema di salari minimi adeguati, ma in ogni caso costituisce una misura diretta non solo a rafforzare principi già esistenti, quanto piuttosto ad introdurre nuovi strumenti volti a rendere effettivi i diritti per i lavoratori.

## Capitolo 27

### *I diritti del prestatore di lavoro a contenuto economico*

Il paragrafo 11 di tale Capitolo è sostituito dal seguente paragrafo

11. La retribuzione in *welfare* e i piani di *welfare* aziendale.

11. Differisce dalla retribuzione di risultato l'istituto del *welfare* aziendale, regolato da alcune disposizioni introdotte dalla già citata legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016, spec. art. 1, commi 184 ss.) e sulle previsioni attuative contenute nel decreto interministeriale attuativo del 25 marzo 2016 (spec. art. 6); ulteriori modifiche che hanno esteso l'ambito di applicazione di questo particolare regime agevolativo sono state introdotte dalle leggi di stabilità per il 2017 (legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 161) e per il 2018 (legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 28).

piani di welfare

I c.d. **piani di *welfare*** possono essere stabiliti per iniziativa volontaria del datore di lavoro, da regolamenti aziendali oppure da contratti collettivi (aziendali, territoriali, nazionali ed anche interconfederali) e consistono nell'erogazione di opere e servizi da parte del datore di lavoro a favore dei dipendenti, del coniuge, dei figli e di altri familiari, per finalità di utilità sociale, quali educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (ad es., borse di studio e contributi per le spese di istruzione dei dipendenti e dei loro figli, contributi per spese sanitarie, servizi per la frequenza di asili nido da parte dei figli dei dipendenti, servizi per lo svolgimento di attività sportive e ricreative, assistenza ai familiari anziani del dipendente, servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, ecc.)<sup>24</sup>.

lo speciale  
regime  
agevolativo  
del welfare  
aziendale

Il valore di tali beni o servizi di *welfare* non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente, e, pertanto, rimane esente da imposizione fiscale e contributiva<sup>25</sup>; inoltre, se configurano adempimento di un obbligo negoziale (solitamente assunto mediante la stipulazione di un accordo collettivo), i costi sostenuti dall'impresa sono integralmente deducibili<sup>26</sup>. Di conseguenza, la loro adozione dà

---

<sup>24</sup> A titolo di esempio può essere richiamato il CCNL per l'industria metalmeccanica tra Federmeccanica, Assisat, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, che mette a disposizione dei lavoratori una ampia serie di strumenti di *welfare*, divisi per finalità. Tra questi sono annoverati, ad esempio: corsi di formazione; abbonamenti a cinema, teatri e palestre; spettacoli; eventi culturali; badanti; case di riposo; checkup medici; visite specialistiche; cure odontoiatriche; terapie e riabilitazione; pellegrinaggi; spese per asili nido, servizi di babysitting; tasse scolastiche, corsi universitari, libri di testo; premi e sussidi allo studio; buoni spesa vari (carburante, commercio elettronico), ricariche telefoniche.

<sup>25</sup> Cfr. art. 51 del TUIR così come modificato dalla legge n. 208 del 2015, dalla legge n. 232 del 2016 e dalla legge n. 205 del 2017.

<sup>26</sup> Cfr. artt. 95 e 100 del TUIR.

luogo a vantaggi non solo per i lavoratori, ma anche per i datori di lavoro.

Secondo l'impostazione adottata dalle fonti normative del periodo 2015-2017, la forma ordinaria di fruizione dei beni o servizi di *welfare* è rappresentata dalla "spendita" di titoli di legittimazione (*vaucher*) consegnati ai lavoratori dai datori di lavoro; l'eventualità dell'erogazione diretta di somme di denaro è stata ammessa in origine solo con riferimento ai rimborsi spese accordati a fronte di particolari oneri sostenuti dal lavoratore (spese di istruzione per il lavoratore medesimo o per i familiari, spese per assistenza agli anziani e ai soggetti non autosufficienti, abbonamenti per il trasporto pubblico).

... e la sua  
estensione  
temporanea  
agli incrementi  
salariali  
finalizzati  
a contenere  
l'impatto della  
crisi economica

A seguito della forte ondata inflattiva innescata dall'emergenza Covid-19 e successivamente inasprita dalle ripercussioni del conflitto russo-ucraino e della connessa crisi energetica, il legislatore è reintervenuto estendendo la disciplina della detassazione anche ad erogazioni monetarie accordate dai datori di lavoro a fronte degli incrementi di spesa a carico dei lavoratori (non necessariamente a titolo di rimborso) per il pagamento delle utenze idriche, elettriche e del gas entro il limite complessivo di 3.000 euro<sup>27</sup>. Questa previsione agevolativa è stata confermata per il 2023 dall'art. 40 del d.l. 4 maggio 2023, n. 48, convertito dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, c.d. decreto Lavoro limitatamente, però, ai soli lavoratori con figli.

Si assiste, quindi, nella prospettiva odierna, all'equiparazione tra le prestazioni di *welfare* fornite od organizzate dal datore di lavoro ed alcuni veri e propri aumenti salariali che siano posti in correlazione causale con alcune specifiche esigenze sociali rese più pressanti dalla congiuntura economica.

---

<sup>27</sup> Questa estensione è stata disposta dai c.d. decreti "Aiuti", ossia d.l. 9 agosto 2022, n. 115, convertito dalla legge 21 settembre 2022, n. 142 (art. 12) e successivamente il d.l. 18 novembre 2022, n. 176, convertito dalla legge 13 gennaio 2023, n. 6 (art. 3, comma 10).

## Capitolo 43

### *Il lavoro a tempo determinato*

I paragrafi 1, 2 e 3 di tale Capitolo sono sostituiti dai seguenti paragrafi

SOMMARIO: 1. – L'evoluzione della disciplina. – 2. I requisiti di legittimità del contratto a termine. – 3. Le condizioni per la proroga e i rinnovi e i limiti di durata massima.

*definizione*

**1. Il contratto a tempo determinato** è un contratto di lavoro subordinato a cui il datore di lavoro e il lavoratore convengono di **apporre un termine di scadenza**.

La scadenza del termine comporta automaticamente l'estinzione del rapporto e non si identifica con un atto di recesso del datore di lavoro. Prima della scadenza del termine, invece, ai sensi dell'art. 2119 c.c., le parti possono recedere esclusivamente per giusta causa.

Originariamente, l'apposizione del termine era consentita solo in ipotesi tassative, eccezionali e temporanee individuate *ex lege*<sup>28</sup>, al di fuori delle quali il contratto si reputava a tempo indeterminato.

Fino al 1966 il datore di lavoro non aveva particolare convenienza ad utilizzare questa tipologia contrattuale perché poteva recedere liberamente dal contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 2118 c.c.

Dopo il 1966 e, a maggior ragione, dopo l'introduzione dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, ossia della reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo, i datori di lavoro hanno mostrato crescente interesse all'uso di contratti temporanei. Per soddisfare questa esigenza delle imprese, il legislatore, con una serie di provvedimenti, ha progressivamente liberalizzato l'uso del contratto a termine, legittimando il contratto collettivo ad individuare nuove ipotesi di apposizione del termine rispetto a quelle stabilite per legge<sup>29</sup> e riconoscendo quindi, in un primo momento, alle parti sociali il potere di governare questo segmento del mercato del lavoro.

*la direttiva  
99/70/CE:  
obiettivi*

Successivamente, è intervenuto in questa materia il legislatore europeo con la **direttiva 99/70/CE**. Questa direttiva si pone come obiettivi quelli di:

- 1) **garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato** (*infra*, par. 4);
- 2) **prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato** (*infra*, par. 3).

La direttiva lascia invece agli Stati **ampia libertà di scelta** in ordine alle condi-

---

<sup>28</sup> Cfr. la legge n. 230 del 1962.

<sup>29</sup> Si veda l'art. 23 della legge n. 56 del 1987.

zioni legittimanti l'apposizione del termine. Tuttavia, per il raggiungimento della finalità antielusiva, impone agli Stati membri l'introduzione di almeno una tra le seguenti misure:

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

Il **d.lgs. n. 368 del 2001**, nell'attuare la normativa europea, aveva segnato il passaggio dalle ipotesi tassative di apposizione del termine all'individuazione di una fattispecie generale, consentendo l'apposizione **a fronte di ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive**. *il d.lgs. n. 368 del 2001*

La riforma si prefissava l'obiettivo di ampliare il ricorso al contratto a tempo determinato, ma buona parte della giurisprudenza ha interpretato tale fattispecie in senso restrittivo e ha sostenuto che la ragione tecnica, produttiva e organizzativa dovesse essere in ogni caso contraddistinta dal **requisito della temporaneità (connotazione difficilmente accertabile in maniera incontrovertibile)**<sup>30</sup>.

L'enorme contenzioso generato dalla vaghezza di tale formulazione legislativa, da un lato, e la perdurante crisi occupazionale, dall'altro, hanno poi indotto il legislatore ad abbandonare gradualmente anche la regola di giustificazione del termine, per garantire la certezza delle situazioni giuridiche e quindi per incentivare i datori di lavoro all'uso di questo contratto.

Tale percorso **di liberalizzazione del ricorso al contratto a termine**, iniziato con la legge n. 92 del 2012<sup>31</sup>, è culminato nel **d.lgs. n. 81 del 2015**, ai sensi del quale il ricorso al contratto a termine era subordinato non all'indicazione di una causale oggettiva bensì unicamente al rispetto della disciplina sui divieti, dell'obbligo di forma scritta, dei limiti temporali e di quelli quantitativi. *il percorso di liberalizzazione del contratto a termine*

Questa tendenza legislativa ha subito un arresto con l'emanazione del **c.d. decreto dignità (d.l. n. 87 del 2018, conv. in legge n. 96 del 2018)** che, modificando il decreto del 2015 con il dichiarato intento di contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo, ha nuovamente condotto a un **irrigidimento della disciplina**. *le novità introdotte dal c.d. decreto dignità*

In particolare, il legislatore del 2008 ha reintrodotta l'obbligo di specificare le ragioni giustificatrici del termine (c.d. causali)<sup>32</sup> in ipotesi di contratti di durata

<sup>30</sup> Cfr. Cass. 1° aprile 2019, n. 9017.

<sup>31</sup> Tale legge consentiva la stipula del contratto a tempo determinato a prescindere dalla sussistenza di ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive nel caso di primo rapporto a tempo determinato tra le stesse parti e per una durata massima di dodici mesi. Mentre, l'anno successivo, il d.l. n. 76 del 2013, conv. in legge n. 99, dotava l'autonomia collettiva del potere di individuare ipotesi di legittime assunzioni a termine anche in assenza di ragioni oggettive per una durata massima di trentasei mesi.

<sup>32</sup> Si trattava di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; di esigenze di sostituzione di altri lavoratori; ovvero di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Solo in sede di conversione del d.l. n. 73 del 2021 (legge n. 106 del 2021), il legislatore aveva affiancato alle condizioni

superiore a dodici mesi (anche per effetto di una proroga) e in ogni ipotesi di rinnovo<sup>33</sup>.

Tale ripristino delle ragioni oggettive e “ontologicamente” temporanee ha però destato molte critiche, tanto per la difficile applicazione pratica della norma, quanto per il timore di rivivere un contenzioso di enorme portata sul significato delle causali, come accaduto durante la vigenza del d.lgs. n. 368 del 2001.

*le modifiche  
intervenute  
con il c.d.  
decreto lavoro*

Per tale ragione, il **c.d. decreto lavoro del 2023 (d.l. n. 48 del 2023, conv. in legge n. 85 del 2023)**, è intervenuto da ultimo sulla materia ed ha disposto, a regime, il superamento della tecnica delle causali prefissate *ex lege* attribuendo ai contratti collettivi la facoltà di individuare le ipotesi in cui le parti individuali possono stipulare un contratto a termine di durata superiore ai dodici mesi (cfr. par. 2)<sup>34</sup>.

*il contratto  
acausale e le  
condizioni per  
il superamento  
dei 12 mesi*

2. Nella disciplina dell'istituto attualmente vigente, l'apposizione del termine è regolata da una **disciplina a due livelli** contenuta nel d.lgs. n. 81 del 2015, nella versione da ultimo modificata dal c.d. decreto lavoro poc'anzi richiamato: **se il contratto ha durata fino a dodici mesi, l'apposizione è libera e quindi non deve essere giustificata**.

È invece ammessa la stipulazione di un contratto a termine **di durata superiore a dodici mesi**, e comunque fino ad un massimo di ventiquattro, **solo in presenza di almeno una delle tre eccezioni oggi individuate dalla legge** (art. 19, comma 1, lett. *a*), *b*) *b-bis*).

La **prima (lett. *a*)** è invocabile laddove sussista una **previsione in tal senso del contratto collettivo di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015**, ossia del contratto collettivo nazionale/territoriale/aziendale stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero del contratto aziendale stipulato dalle loro rsa o dalla rsu. I sindacati sono pertanto investiti di una vera e propria delega in bianco, similmente a quanto accaduto con la legge n. 56 del 1987, potendo prevedere causali sia di carattere oggettivo sia di carattere meramente soggettivo, ad esempio in funzione di promozione dell'occupazione o di tutela di speciali categorie di lavoratori<sup>35</sup>.

La **seconda eccezione (lett. *b*)** non brilla certo per chiarezza perché rinvenibile *“in assenza delle previsioni di cui alla lettera *a*), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti”*.

---

di origine legale anche le “specifiche esigenze” individuate dai contratti collettivi, con una portata temporale della disposizione limitata al 30 settembre 2022: cfr. Nota n. 1363 del 14 settembre 2021 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

<sup>33</sup> Tale provvedimento ha inoltre sancito la riduzione della durata massima del contratto da trentasei a ventiquattro mesi; la diminuzione del numero di proroghe consentite, da cinque a quattro; l'inasprimento del regime dei rinnovi, resi più costosi attraverso la previsione di una maggiorazione del contributo addizionale dovuto.

<sup>34</sup> Sulla scia di quanto inizialmente previsto dall'art. 41-*bis* del d.l. n. 73 del 2021, conv. in legge n. 106 del 2021), che però legittimava l'apposizione del termine in presenza di “specifiche esigenze” individuate dai contratti collettivi e comunque entro la data del 30 settembre 2022.

<sup>35</sup> Cfr. Cass., Sez. Un., 2 marzo 2006, n. 4588, in *Arg. dir. lav.*, 6, 2006, 1649 ss.

In base ad una prima lettura<sup>36</sup>, che valorizza la sintassi della formulazione legislativa, la disposizione conterrebbe un altro e diverso rinvio alla contrattazione collettiva. In altre parole, in mancanza di previsioni dei contratti collettivi *ex art.* 51, sarebbe possibile apporre un termine di durata superiore ai dodici mesi nei casi previsti dai soli contratti collettivi non stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative (come invece richiesto dall'art. 51), ma comunque applicati al rapporto di lavoro.

Secondo una diversa e più condivisibile interpretazione, la norma presuppone sì l'assenza di previsioni della contrattazione collettiva qualificata *ex art.* 51, ma abilita direttamente le parti individuali a specificare, entro il 30 aprile 2024, le **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva (c.d. causali)**. Del resto, nel decreto n. 81/2015 i rinvii alla contrattazione collettiva si intendono riferiti solo ai contratti contemplati dall'art. 51 e non a qualsiasi contratto collettivo<sup>37</sup>, salvo diversa ma esplicita previsione.

Di certo, la previsione, sebbene di carattere transitorio, ricorda la formulazione utilizzata dal legislatore del 2001, con tutti i noti e conseguenti rischi di generare un aumento esponenziale del contenzioso sul significato delle causali.

La **terza** ed ultima eccezione (lett. *b-bis*) desta meno perplessità perché abilita le parti individuali a superare il periodo di dodici mesi in ipotesi di **sostituzione di altri lavoratori**.

Qualora non sussista alcuna delle suddette condizioni, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Il decreto dignità e il decreto lavoro hanno lasciato, invece, pressoché invariati gli ulteriori requisiti di legittimità del contratto. In particolare, **l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto**.

*forma scritta,  
divieti e limiti  
quantitativi*

Nessuna modifica hanno subito anche le disposizioni sui **divieti** (art. 20 del d.lgs. n. 81 del 2015) e pertanto non è legittima l'assunzione a tempo determinato in assenza della valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>38</sup>, o per sostituire lavoratori in sciopero. L'assunzione è, inoltre, vietata nelle unità produttive in cui si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, ovvero sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni.

La violazione dei divieti comporta sempre la trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

Rimane altresì confermata la disciplina sui **limiti quantitativi**. L'art. 23 del d.lgs. n. 81 del 2015 prevede che, fatta salva la diversa disposizione dei contratti collettivi, il numero complessivo di contratti a termine non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato<sup>39</sup>. Il supe-

<sup>36</sup> M. Esposito, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass. di Campobasso 2023, "Le dimensioni spazio-temporali dei lavori", 49, che tuttavia egli stesso ritiene "paradossale se non proprio assurda".

<sup>37</sup> M. C. Cataudella, *Il contratto a termine dopo la conversione del c.d. Decreto Lavoro*, in *Lav. prev. oggi*, 7-8/2023, 464.

<sup>38</sup> Su cui cfr. Cass. 24 giugno 2019, n. 16835.

<sup>39</sup> È sempre possibile un'assunzione a termine per le imprese che occupino fino a cinque dipendenti.

ramento di tale soglia massima non dà luogo a trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ma **compporta esclusivamente l'applicazione di una sanzione amministrativa.**

la proroga:  
definizione  
e condizioni

**3. La proroga consiste in un differimento della scadenza del termine e richiede il consenso del lavoratore** (art. 21, comma 1). Essa è acausale, e quindi può essere **liberamente negoziata, se interviene nei primi dodici mesi** di durata del contratto, e sempre che la durata complessiva del rapporto (comprensivo della proroga), non superi i 12 mesi; **oltrepassata questa soglia**, l'accordo di proroga deve contenere la specificazione **di una delle tre eccezioni sopra menzionate** (cfr. *supra*, par. 2) e poste dall'art. 19, commi 1 (ossia le previsioni di fonte collettiva *ex art.* 51; le ragioni di carattere tecnico-organizzativo– produttivo<sup>40</sup>; le esigenze sostitutive), pena la trasformazione in contratto a tempo indeterminato<sup>41</sup>.

In ogni caso, il contratto può essere prorogato solo se la durata iniziale non sia superiore a ventiquattro mesi “e, comunque, per un massimo di **quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi**, a prescindere dal numero dei contratti” (art. 21, comma 2). La violazione di questo ultimo limite comporta la trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Diversa dalla proroga è, poi, la **continuazione di fatto** del rapporto dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato (art. 22).

In questa ipotesi è previsto un periodo di tolleranza (30 o 50 giorni, a seconda della durata del contratto) durante il quale il lavoratore ha diritto a maggiorazioni retributive. Qualora il rapporto continui oltre tale periodo, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

significato  
di rinnovo

Ancora, la proroga non deve essere confusa con il **rinnovo**, che **consiste nella stipula di un nuovo contratto a tempo determinato** a seguito della scadenza del termine apposto al precedente.

requisiti  
per il rinnovo

**Tra un contratto e l'altro devono essere rispettati gli intervalli minimi di dieci o venti giorni indicati dall'art. 21, comma 2.**

Dal 4 luglio 2023, data di entrata in vigore della legge n. 85 di conversione del d.l. n. 48 del 2023, il rinnovo è acausale, e quindi non deve essere giustificato, **se interviene nei primi dodici mesi** di durata dei rapporti, e sempre che la durata complessiva dei rapporti (comprensiva del rinnovo), non superi i 12 mesi (21, comma 01, d.lgs. n. 81 del 2015, come modificato dal decreto lavoro).

**Oltrepassata tale soglia temporale**, il contratto potrà essere rinnovato solo a fronte della specificazione **di una delle tre eccezioni sopra menzionate** (cfr. *supra*, par. 2) e poste dall'art. 19, commi 1 (ossia le previsioni di fonte collettiva *ex art.* 51; le ragioni di carattere tecnico-organizzativo–produttivo<sup>42</sup>; le esigenze sostitutive, pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato).

Va tuttavia chiarito che, ai fini del computo dei dodici mesi durante i quali si

<sup>40</sup> Individuabili dalle parti individuali sino al 30 aprile 2024.

<sup>41</sup> Cfr. Trib. Rovigo 9 giugno 2020, che dichiara l'illegittimità del termine apposto all'accordo di proroga per carenza del requisito causale.

<sup>42</sup> Individuabili dalle parti individuali sino al 30 aprile 2024.

possono stipulare proroghe e rinnovi c.d. acasuali, si tiene conto esclusivamente della durata dei contratti (oggetto di proroga o rinnovo) sottoscritti a decorrere dal 5 maggio 2023, ossia dalla data di entrata in vigore del decreto lavoro (art. 24, comma 1-ter, d.l. n. 48 del 2023).

In altre parole, se un contratto a tempo determinato di durata pari a 6 mesi è stato stipulato dopo il 5 giugno 2023, la proroga o il rinnovo del suddetto contratto sono liberamente negoziabili, e quindi non devono essere giustificati, purché la loro durata, sommata a quella del contratto originario, non superi i 12 mesi.

Se, invece, il contratto originario è stato stipulato prima del 5 giugno 2023 la proroga e il rinnovo sono liberamente negoziabili entro una durata di 12 mesi, poiché la durata del contratto originario non viene computata nel calcolo di tale limite temporale.

Il legislatore ha in altre parole introdotto una sorta di cesura temporale, che ai fini della libera apposizione del termine, determina un azzeramento del “contatore dei 12 mesi” sino alla data del 4 maggio 2023.

La **regola di durata massima** di ventiquattro mesi opera sia nell'ipotesi di un unico contratto a termine stipulato tra le medesime parti sia nell'ipotesi di successione di più contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. In tale ultimo caso, il limite, però, si applica soltanto se i contratti sono stati conclusi per lo **svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale**. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

*la durata massima complessiva dei contratti*

Qualora questo limite non venga rispettato, si applica la sanzione della trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Sono previste tuttavia **due deroghe**. La prima, da parte dei **contratti collettivi**, che possono sia abbreviare sia ampliare la durata massima complessiva dei rapporti.

*l'ulteriore contratto a termine oltre i ventiquattro mesi*

È poi ammessa la stipulazione di un altro contratto oltre il limite massimo dei ventiquattro mesi, ovvero il diverso limite previsto dai contratti collettivi<sup>43</sup>, purché ricorrano due presupposti:

- la stipulazione avvenga **presso l'Ispettorato territoriale del lavoro**;
- la **durata non ecceda i dodici mesi**.

L'ulteriore contratto configura un rinnovo e, dunque, ove la durata superi i dodici mesi, dovrà essere stipulato nel rispetto dei limiti posti dall'art. 21 del d.lgs. n. 81 del 2015, ossia con indicazione delle ragioni giustificative (cfr. *supra*, par. 2) e nel rispetto degli intervalli minimi.

Sempre al fine di contrastare la precarietà dei rapporti di lavoro, in occasione di ciascun rinnovo, viene addebitato al datore di lavoro un **contributo addizionale**<sup>44</sup>, che è **incrementato di 0,5%** punti percentuali. Ne consegue che, all'aumen-

<sup>43</sup> Cfr. nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1214 del 7 febbraio 2019.

<sup>44</sup> Introdotto dall'art. 2, comma 28, legge n. 92 del 2012. Si tratta di un versamento a favore dell'Inps pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, che concorre al finanziamento della NASpI (su cui v. *infra*, cap. 61). Per l'individuazione delle fattispecie contrattuali di lavoro a termine escluse dall'obbligo di versamento del contributo addizionale di finanziamento NASpI, cfr. circolare Inps n. 91 del 4 agosto 2020.

tare del numero dei rinnovi, si innalzerà, di volta in volta, anche l'ammontare del contributo a carico del datore di lavoro. Tuttavia, ne è disposta la restituzione in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato o di assunzione da parte del datore di lavoro con contratto a tempo indeterminato entro sei mesi dalla scadenza del precedente contratto a termine.

Alla luce del quadro normativo attualmente vigente, l'**ordinamento italiano risulta conforme al diritto europeo**, laddove attua sia la prima (ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo) sia la seconda (limite di durata massima totale dei rapporti) delle misure contemplate dalla direttiva al fine di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato (*supra*, par. 1).

le fattispecie  
escluse

L'art. 29 del d.lgs. n. 81 del 2015 elenca, invece, alcune fattispecie estranee al campo di operatività delle disposizioni sul contratto a termine.

In particolare, risulta escluso dal campo di applicazione il rapporto di lavoro dirigenziale, che può essere liberamente instaurato, e cioè senza obbligo di giustificare l'apposizione del termine, purché di durata non superiore ai cinque anni<sup>45</sup>.

Ampie deroghe sono poi previste per l'assunzione del personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale; nonché per le assunzioni a termine di **lavoratori impiegati in attività stagionali**, quest'ultime sottratte all'applicazione: del limite di durata massima in caso di successione di più contratti a termine; dell'obbligo di individuazione delle ragioni giustificatrici in caso di proroga o rinnovo; del rispetto degli intervalli temporali tra un contratto e l'altro<sup>46</sup>. In questi casi non è inoltre dovuto il contributo addizionale dell'1,4% e, di conseguenza, neppure la maggiorazione in caso di rinnovo.

Inoltre, **le novità introdotte dal c.d. decreto dignità del 2018 e dal decreto lavoro del 2023 non si estendono ai contratti a tempo determinato conclusi dalle pubbliche amministrazioni**, che rimangono regolati dalla previgente disciplina, ossia dal d.lgs. n. 81 del 2015 nella versione antecedente al decreto dignità (cfr. cap. 47)<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Rimane salva, per il solo dirigente, la facoltà di recedere liberamente ai sensi dell'art. 2118 c.c. e quindi nel rispetto del solo obbligo del preavviso, una volta trascorso un triennio. Prima che sia trascorso il triennio, il lavoratore potrà recedere solo per giusta causa ex art. 2119 c.c. Di converso, il datore può recedere dal rapporto a termine solo per giusta causa, anche ove sia già trascorso un triennio.

<sup>46</sup> L'intero art. 21 su proroghe e rinnovi non trova applicazione alle imprese *start-up* innovative per i primi quattro anni dalla loro costituzione o per il minor periodo previsto per le società già costituite dall'art. 25, comma 3, d.l. n. 179 del 2012 (conv. in legge n. 221 del 2012).

<sup>47</sup> Sono parimenti esclusi dal campo di applicazione i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

## Capitolo 44

### *La somministrazione e l'appalto*

Dopo il paragrafo 9.3 è stato inserito il seguente paragrafo

10. Le più recenti novità legislative in materia di somministrazione di lavoro e la nuova disciplina degli appalti pubblici.

10. Gli istituti della somministrazione di lavoro e dell'appalto sono stati recentemente oggetto di importanti riforme legislative.

Partendo dalla somministrazione di lavoro, di particolare rilievo sono le novità introdotte con il d.l. n. 48 del 2023 (conv. in legge n. 85 del 2023) che è intervenuto su due aspetti: a) la disciplina sui limiti quantitativi da osservare per ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato; b) le condizioni da indicare nel contratto di lavoro a termine tra agenzia e lavoratore in caso di somministrazione a tempo determinato.

In merito al primo profilo, sono stati inseriti alcuni specifici casi sottratti al rispetto del limite quantitativo previsto dall'art. 31, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015. Più precisamente, **la soglia del 20% (o il diverso tetto fissato dalla contrattazione collettiva) non si applica ai lavoratori somministrati con contratto di apprendistato nonché alla somministrazione a tempo indeterminato 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.**

Per quanto concerne invece il secondo aspetto, il d.l. n. 48 del 2023, a ben vedere, non ha inciso direttamente sulle disposizioni dedicate alla somministrazione di lavoro (artt. 31-40, d.lgs. n. 81 del 2015). Tuttavia, l'art. 34, comma 2, d.lgs. n. 81 del 2015 stabilisce che il rapporto a tempo determinato tra agenzia di somministrazione e lavoratore è regolato dalla disciplina sul contratto a termine (fatte salve le eccezioni stabilite dalla legge). Ne consegue che, in forza di tale rinvio, le novità inserite dal d.l. n. 48 del 2023 in tema di causali (art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015) si estendono anche al rapporto a termine tra agenzia e lavoratore nell'ambito di una somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Pertanto, **se il contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore ha durata pari o inferiore a 12 mesi (anche per effetto di una proroga o di un rinnovo) varrà il regime della acausalità; quando invece si ecceda tale limite temporale dovrà necessariamente ricorrere una delle tre ipotesi eccezionali regolate dall'art. 19, comma 1, che legittimano la stipulazione del contratto a termine oltre i 12 mesi**<sup>48</sup>.

Un'ulteriore modifica è stata apportata dal d.l. n. 198 del 2022 (conv. in legge n. 14 del 2023) che ha esteso fino al 30 giugno 2025 l'efficacia temporale della

*le novità introdotte dal d.l. n. 48 del 2023 in tema di somministrazione di lavoro*

*l'introduzione di casi esenti dal rispetto dei limiti quantitativi in caso di somministrazione a tempo indeterminato*

*la nuova disciplina sulle c.d. causali in caso di contratto a termine superiore a 12 mesi nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato*

<sup>48</sup> Sul punto si veda il capitolo sul contratto a tempo determinato.

previsione di cui all'art. 31, comma 1, penultimo alinea, del d.lgs. n. 81 del 2015<sup>49</sup>.

la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE sulla temporaneità della somministrazione a termine

Infine, è da segnalare la sentenza del 17 marzo 2023, causa C-232/20, con cui la Corte di giustizia dell'UE si è nuovamente pronunciata sul requisito della temporaneità nell'ambito della somministrazione a tempo determinato. Sulla scia di un suo precedente arresto<sup>50</sup>, la Corte ha precisato che missioni successive di un lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice costituiscono un utilizzo abusivo dell'istituto ove conducano a una durata dell'attività, presso quest'ultima impresa, più lunga di quella che può essere ragionevolmente qualificata «temporanea», alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che comprendono in particolare le specificità del settore, e nel contesto del quadro normativo nazionale, senza che sia fornita alcuna spiegazione obiettiva al fatto che l'utilizzatore interessato ricorre a una serie di contratti di lavoro tramite agenzia interinale successivi, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

la riforma degli appalti pubblici ex d.lgs. n. 36 del 2023

Da ultimo si deve richiamare la recente riforma in tema di appalti pubblici attuata con il d.lgs. n. 36 del 2023, che ha sostituito la precedente normativa ex d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (pur rimasta parzialmente in vigore fino al 31 dicembre 2023).

Per quanto concerne le disposizioni a tutela dei lavoratori contenute nel c.d. codice dei contratti pubblici, l'attuale disciplina, da un lato, ha lasciato inalterate alcune delle previgenti previsioni<sup>51</sup>, dall'altro, ha introdotto significative novità. Tra di esse si segnala quanto previsto dall'art. 11, d.lgs. n. 36 del 2023. La norma, al comma 1, ha confermato l'obbligo di applicare al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente. Al successivo comma 2 ha però precisato che nei bandi e negli inviti deve essere indicato dalle

---

<sup>49</sup> Si tratta della seguente disposizione: «Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato». Precedentemente il termine era stato fissato al 30 giugno 2024.

<sup>50</sup> Corte giust. UE, 14 ottobre 2020, causa C-681/18. Anche la giurisprudenza italiana si è pronunciata sul punto: si veda, tra le altre, Cass. 11 ottobre, 2022, n. 29570; Cass. 21 luglio 2022, n. 22861.

<sup>51</sup> Tra le altre, si veda l'art. 119, comma 7, che stabilisce l'obbligo in capo all'affidatario, in caso di subappalto, di osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionali e territoriali in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni, con previsione della responsabilità solidale verso i subappaltatori (art. 119, comma 7).

stazioni appaltanti e dagli enti concedenti il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto, in conformità al comma 1. Resta ferma la possibilità, ai sensi del comma 3, che gli operatori economici possano indicare nella propria offerta un contratto collettivo differente da essi applicato, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente.

È importante inoltre menzionare la disciplina sulle c.d. clausole sociali, attualmente contenuta nell'art. 57, d.lgs. n. 36 del 2023. Dette clausole consistono in disposizioni che mirano ad assicurare garanzie di tutela minima dei lavoratori e che, a tal fine, impongono al datore il rispetto di determinati standard di protezione sociale o del lavoro come condizione per accedere alle gare d'appalto o per fruire di determinati benefici di legge e agevolazioni finanziarie.

Le clausole sociali sono di regola connesse all'esigenza di garantire l'applicazione di un equo trattamento economico e normativo o la continuità occupazionale. Alla stregua della vigente regolamentazione esse presentano un perimetro più ampio. Più precisamente, ai sensi del menzionato art. 57, le clausole sociali, contenute nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, devono richiedere, quali requisiti necessari dell'offerta, misure orientate tra l'altro a garantire le pari opportunità generazionali, di genere<sup>52</sup> e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate, la stabilità occupazionale del personale impiegato nonché l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto o della concessione e alle prestazioni da eseguire anche in maniera prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente, nonché a garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare.

L'art. 57 inoltre non contempla alcun riferimento agli appalti ad alta intensità di manodopera; ne consegue che l'inserimento di queste clausole è sempre obbligatorio, tranne che per gli appalti aventi ad oggetto servizi di natura intellettuale.

Sul tema è tornato ad esprimersi di recente il giudice amministrativo che, uniformandosi ad un precedente orientamento, ha chiarito che l'obbligo di riassorbimento discendente dalla clausola sociale è imponibile nella misura in cui sia compatibile con l'organizzazione d'impresa prescelta dall'appaltatore. La clausola sociale non comporta quindi "un obbligo assoluto per l'impresa aggiudicataria di un appalto pubblico di assumere a tempo indeterminato ed in forma automatica e generalizzata il totale del personale già utilizzato dalla precedente impresa in quanto l'obbligo di riassorbimento dei lavoratori alle dipendenze dell'appaltatore uscente deve essere contemporaneo e reso compatibile con l'organizzazione di im-

---

<sup>52</sup> Si veda anche l'art. 108, comma 7, d.lgs. n. 36 del 2023 in base al quale le stazioni appaltanti attribuiscono un maggior punteggio alle imprese per che adottino politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere.

presa prescelta dall'imprenditore subentrante, al fine di realizzare economie di costi da valorizzare a fini competitivi nella procedura di affidamento dell'appalto (da Consiglio di Stato, 29 novembre 2021, n. 7922; v., in senso conf., Consiglio di Stato, 11 dicembre 2021, n. 6784; Consiglio di Stato, 3 giugno 2022, n. 4539)<sup>53</sup>. In altri termini, l'esigenza di mantenimento dei livelli occupazionali va temperata con la libertà d'impresa e con la facoltà in essa insita di organizzare il servizio in modo efficiente e coerente con la propria organizzazione produttiva, al fine di realizzare economie di costi da valorizzare a fini competitivi nella procedura di affidamento dell'appalto.

Infine, nel d.lgs. n. 36 del 2023 hanno trovato conferma le norme che dispongono una verifica sul costo della manodopera nonché sugli oneri aziendali in materia di sicurezza, entrambi elementi da indicare obbligatoriamente nella offerta (art. 110), ma si è aggiunto che i costi per la manodopera e per la sicurezza sono incorporati dall'importo assoggettato al ribasso (art. 41, comma 14).

---

<sup>53</sup> Tar Lazio, 25 agosto 2023, n. 13442.

## Capitolo 56

### *La tutela dei diritti del prestatore di lavoro*

Il paragrafo 3 di tale Capitolo è sostituito dal seguente paragrafo

3. La prescrizione e la decadenza dei diritti del prestatore di lavoro.

3. La **prescrizione** è un modo di estinzione dei diritti che si verifica quando il titolare non lo esercita per il tempo stabilito dalla legge e inizia a decorrere, ai sensi dell'art. 2935 c.c., dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere. *prescrizione*

**Di regola, la prescrizione è di dieci anni** (art. 2946 c.c.). Nel diritto del lavoro, questo termine trova applicazione soltanto con riferimento ad alcuni diritti di natura non retributiva e alle ipotesi di risarcimento del danno (ad esempio il diritto alla qualifica superiore in relazione alle mansioni svolte o il diritto al risarcimento del danno all'integrità psicofisica del lavoratore).

Al contrario, invece, **la prescrizione dei crediti retributivi** (es. retribuzione e differenze retributive, mensilità aggiuntive, t.f.r., indennità per causa di morte, indennità sostitutiva del preavviso), **è di cinque anni** (art. 2948, n. 4 e n. 5 c.c.) e **subisce una deviazione rispetto alla regola della decorrenza**.

Con una sentenza interpretativa di accoglimento, la Corte costituzionale<sup>54</sup>, dichiarò l'illegittimità costituzionale degli artt. 2948, n. 4, 2955, n. 2 e 2956, n. 1, c.c., nella parte in cui dette norme consentono che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorra durante il rapporto di lavoro, in quanto il lavoratore potrebbe essere indotto a non interrompere la prescrizione per timore di ritorsioni del datore di lavoro e, in particolare, per il timore di essere licenziato. All'epoca in cui si pronunciò la Corte costituzionale era in vigore, infatti, esclusivamente la regola del recesso *ad nutum* di cui all'art. 2118 c.c., cosicché la situazione psicologica del lavoratore (cd. *metus*) avrebbe costituito un ostacolo all'esercizio dei diritti, diversamente da quanto invece previsto per i pubblici dipendenti il cui rapporto era caratterizzato da una particolare stabilità. *decorrenza*

Tuttavia, con una serie successiva di sentenze della stessa Corte costituzionale<sup>55</sup> e, in particolare, con la sentenza n. 174 del 1972<sup>56</sup>, a seguito dell'emanazione della legge sui licenziamenti individuali del luglio del 1966 e in particolare dell'art. 18, legge n. 300 del 1970, che avevano eliminato le ragioni che indussero la Corte costituzionale a differire il momento iniziale della prescrizione alla cessazione del rapporto di lavoro, la Corte è ritornata sulla questione, elaborando un duplice regime.

<sup>54</sup> Corte cost. 10 giugno 1966, n. 63, in *Foro it.*, 1966, I, c. 985.

<sup>55</sup> Corte cost. 13 novembre 1969, n. 143, in *Giur. cost.*, 1969, p. 2003 e Corte cost. 28 aprile 1971, n. 86 per i rapporti di pubblico impiego.

<sup>56</sup> Corte cost. 12 dicembre 1972, n. 174, in *Foro it.*, 1973, I, c. 22.

Per i **rapporti resistenti**, e cioè per quelli ai quali si applicava l'art. 18 St. lav. nella sua formulazione originaria – che secondo la giurisprudenza prevedeva l'unica forma di tutela in grado di scongiurare il timore di ritorsioni e la conseguente inerzia del lavoratore – la prescrizione decorre secondo la regola generale ovvero dal momento in cui il diritto poteva essere fatto valere e, quindi, in costanza di rapporto.

Mentre ai **rapporti non resistenti**, e cioè quelli ai quali non si applica l'art. 18 St. lav., la prescrizione decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro.

dopo la legge  
n. 92 del 2012  
si attenua  
la distinzione  
tra rapporti  
resistenti e  
non resistenti

A partire dalla c.d. riforma Fornero, legge n. 92 del 2012, ed in misura maggiore con il d.lgs. n. 23 del 2015, la **distinzione fra rapporti resistenti e rapporti non resistenti è destinata a perdere di significato**. La nuova disciplina (*supra*, capp. 31 ss. e spec. capp. 32, 33), a differenza della precedente, non garantisce necessariamente la reintegrazione nel posto di lavoro (e dunque la stabilità del rapporto) a fronte di un licenziamento ingiustificato, con la conseguenza che anche i dipendenti di un'azienda di grandi dimensioni possono, per il timore di possibili ritorsioni da parte del datore di lavoro, rinunciare a far valere i propri diritti<sup>57</sup>.

È vero anche che le recenti pronunce della Corte costituzionale<sup>58</sup> intervenute sull'art. 18 St. lav., comma 7, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, unitamente all'orientamento interpretativo della Suprema Corte in tema di licenziamento disciplinare cd. sproporzionato<sup>59</sup> (cap. 37) potrebbero indurre, almeno per i rapporti soggetti a tale normativa, a ritenere che la prescrizione decorra durante il rapporto.

L'area della tutela reintegratoria si è infatti notevolmente ampliata rispetto alla formulazione dell'art. 18 St. lav. come modificato dalla legge n. 92 del 2012, cosicché non pare peregrino ritenere che si sia di nuovo ristabilita la forza di “resistenza” che caratterizzava anche prima tali rapporti di lavoro.

Al contrario, una simile soluzione non sembra essere ravvisabile per i rapporti di lavoro istaurati a partire dal 7 marzo 2015 per i quali trova applicazione la tutela indennitaria nel caso di licenziamento illegittimo<sup>60</sup>.

cass. n.  
25246/2022

E tuttavia, la **Corte di Cassazione, con sentenza del 6 settembre 2022, n. 26246 è intervenuta a porre fine alle incertezze interpretative, precisando che i**

<sup>57</sup> In tal senso, in giurisprudenza, v. Trib. Milano 16 dicembre 2015 n. 3460, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, con nota di V. Nuzzo; Trib. Firenze 18 gennaio 2018, n. 25; App. Milano 30 aprile 2019, n. 376. *Contra*, Trib. Roma 21 maggio 2018, n. 4125; Trib. Novara 10 luglio 2017, n. 282 entrambe in *De Jure*; Trib. Brescia 26 maggio 2021, n. 523. Peraltro, non manca, in dottrina, chi ritiene che il regime prescrizioneale diversificato possa trovare applicazione anche in seguito alla Riforma Fornero: cfr. A. Maresca, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, II, p. 454; F. Santoni, *La decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro e la legge n. 92/2012*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, IV, p. 880 ss.

<sup>58</sup> Corte cost. n. 59 del 2021 e 125 del 2022.

<sup>59</sup> Cass. 11 aprile 2022, n. 11665 e Cass. 26 aprile 2022, n. 13063.

<sup>60</sup> Per il dibattito prima della pronuncia della Suprema Corte, cfr. A. Maresca, *Sulla decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi (in attesa dell'intervento nomofilattico della Cassazione)*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, 2, 211 e ss.

**termini di prescrizione decorrono dalla cessazione del rapporto di lavoro**<sup>61</sup>.

Ad avviso della Suprema Corte, infatti, il quadro normativo dopo le riforme del 2012 e del 2015 è fortemente mutato ed i rapporti di lavoro, **venuta meno la tutela reintegratoria per ogni ipotesi di cessazione illegittima degli stessi**, non sono più dotati di quel grado di stabilità che era garantito originariamente dall'art. 18 St. lav. ove la tutela reale era l'unica prevista contro ogni forma illegittima di recesso.

La medesima sentenza esprime altresì l'avviso che le pronunce della Corte costituzionale – tanto sull'art. 18 St. lav. quanto sull'art. 3, d.lgs. n. 23 del 2015 – sebbene abbiano ampliato il margine di operatività della tutela reale e confermato la tutela indennitaria come valida misura alternativa alla reintegrazione, non abbiano rafforzato la stabilità del rapporto, che può derivare soltanto dalla previsione della tutela reintegratoria quale unico sistema rimediabile avverso i licenziamenti illegittimi<sup>62</sup>.

Successivamente alla sentenza della Corte di Cassazione, la Corte costituzionale<sup>63</sup> si è pronunciata in relazione alla decorrenza della prescrizione per il **personale nautico**, sia marittimo che aereo, di cui all'art. 937, comma 1, del codice della navigazione (regio decreto 30 marzo 1942, n. 327), stabilita in due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

*personale  
nautico*

Il Giudice di legittimità ha confermato, anche a fronte del nuovo orientamento giurisprudenziale, la legittimità della normativa in esame sulla base della specialità del rapporto di lavoro derivante dalla mobilità dell'attività lavorativa, che renderebbe più difficoltoso per tali lavoratori rivendicare i propri diritti.

In questo caso, pertanto, non rileva né il *metus* del lavoratore<sup>64</sup> e né tanto meno la tutela applicabile al rapporto, ma il carattere di specialità dello stesso che non consentirebbe ai lavoratori di esercitare i loro diritti alle medesime condizioni e con le stesse modalità con le quali tali diritti possono essere azionati in giudizio dalla generalità dei lavoratori subordinati.

Tuttavia, così argomentando, la disciplina per un rapporto di lavoro connotato da specialità e che merita nell'intenzione del legislatore un apparato più tutelante è soggetto, invece, stando alla situazione attuale, ad essere più sfavorevole (in ragione del termine di soli due anni) rispetto al sistema delineato per la generalità dei lavoratori (che secondo l'ultimo intervento della Corte di Cassazione potrebbero avvalersi di un termine più elevato, ossia cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro).

*lavoratori  
del pubblico  
impiego*

<sup>61</sup> Successivamente anche cfr. Cass., 20 ottobre 2022, n. 30957 e Trib. Napoli, 19 ottobre 2022, n. 5086. In dottrina tra i primi commenti A. Maresca, *Reintegrazione "recessiva" e decorso della prescrizione dei crediti retributivi (si ritorna al 10 giugno 1966)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, 4, 445 ss. *Contra* Trib. Bari, 6 settembre 2023, n. 2179.

<sup>62</sup> E ciò in virtù di un precedente della Corte costituzionale e, segnatamente, della sentenza 5 dicembre 1972, n. 174, con la quale è stato affermato che soltanto la stabilità reale (quella garantita dall'art. 18, legge 20 maggio 1970, n. 300), consente la decorrenza della prescrizione in costanza del rapporto di lavoro.

<sup>63</sup> Corte cost. 13 luglio 2023, n. 143.

<sup>64</sup> Sull'irrilevanza del *metus* nell'ambito del rapporto di lavoro nautico si era già espressa Corte cost. 25 ottobre 2006, n. 354.

Anche per i lavoratori del pubblico impiego privatizzato è emerso il dubbio che la disciplina attuale non risulti più appagante nei loro confronti, **gli unici ormai soggetti alla regola della decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto.**

La Corte di Cassazione ha infatti<sup>65</sup> sollecitato un intervento delle Sezioni Unite paventando che anche i rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione non siano “resistenti”, nonostante l'applicazione della tutela reale a seguito della riforma di cui al d.lgs. n. 75 del 2017. Pertanto, la prescrizione dovrebbe decorrere, sia per i rapporti a tempo indeterminato che a termine, dalla cessazione del rapporto.

In primo luogo, ritiene la Corte che la tutela prevista non sia “piena” poiché è stato introdotto un tetto massimo di risarcibilità (pari a 24 mensilità), che collima con il modello coniato dal legislatore nella versione originaria dell'art. 18 St. lav., non soggetto ad alcun limite massimo in ordine al risarcimento del danno.

Inoltre, anche nel caso di contratti a termine – per i quali la Corte ha sempre confermato l'inesistenza di uno stato di soggezione essendo i lavoratori consapevoli della futura cessazione della rapporto – sussisterebbe il *metus* per il lavoratore, tale da giustificare la decorrenza del termine prescrizione dalla cessazione del rapporto.

La Corte sembra così andare in contrasto con il precedente del settembre 2022 e arricchisce il quadro interpretativo formatosi sul tema. Tuttavia, la diversità di regimi esistenti, in base alla tipologia del credito vantato dal lavoratore, dalla tipologia del datore di lavoro, dalla tutela applicabile in caso di licenziamento, nonché dalla tipologia contrattuale, induce a chiedersi se non siano ormai maturi i tempi per un intervento del legislatore, in assenza del quale le riserve in ordine al sistema della prescrizione dei diritti dei lavoratori sono destinate a non essere completamente superate.

Emerge, infatti, un evidente stato di incertezza del diritto che poggia le sue basi su nozioni estranee al diritto positivo (il pensiero va al concetto di “stabilità”), andando così a discapito della tutela del contraente debole del rapporto.

prescrizioni  
presuntive  
ed onere  
della prova

Per concludere il quadro sul tema, occorre ricordare che per i crediti retributivi trovano applicazione anche le **prescrizioni presuntive**, che non determinano l'estinzione del diritto **ma soltanto la presunzione legale che il diritto sia stato esercitato**, così determinando l'inversione dell'onere della prova, che ricade sul creditore. In altri termini, l'inerzia del lavoratore per tali periodi di tempo fa sorgere la presunzione di soddisfacimento del credito. È possibile distinguere in questo caso un **termine di prescrizione annuale**, che opera per le retribuzioni che vengono corrisposte al lavoratore con cadenza mensile o più breve (art. 2955, n. 2 c.c.) ed un **termine di prescrizione triennale** per le retribuzioni corrisposte a periodi superiori al mese (art. 2956, n. 1, c.c.). Le prescrizioni presuntive possono essere superate dal creditore con la confessione giudiziale del mancato pagamento o con il giuramento decisorio (art. 2960 c.c.).

decadenza

La **decadenza**, diversamente dalla prescrizione, determina l'estinzione del diritto per il decorso oggettivo del tempo soltanto nei casi e nei tempi, generalmente

<sup>65</sup> Cass. ord. 28 febbraio 2023, n. 6051.

brevi, stabiliti dalla legge. Non a caso, **sono termini di decadenza quelli per impugnare il licenziamento o le rinunce e transazioni.**

Vale la pena chiarire, in via generale, che una volta esercitata l'impugnazione ed evitata la decadenza, il diritto rimane soggetto alle disposizioni che regolano la prescrizione ed ai relativi termini (art. 2967 c.c.).

## Capitolo 62

### *I servizi per il lavoro e le politiche attive dal Jobs Act al reddito di cittadinanza*

Dopo il paragrafo 5 sono inseriti i seguenti paragrafi

6. – L’assegno d’inclusione. – 7. Il supporto per la formazione e il lavoro.

6. Dal primo gennaio 2024 il Reddito di Cittadinanza sarà sostituito dall’**Assegno d’inclusione**<sup>66</sup>.

La nuova misura funzionale al contrasto alla povertà, alla fragilità e all’esclusione sociale delle fasce deboli, consiste in un’integrazione del reddito familiare di 500 euro mensili<sup>67</sup> fino a 18 mesi continuativi rinnovabile previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di 12 mesi.

*beneficiari  
dell’assegno  
d’inclusione:  
occupabili e  
non occupabili*

L’Assegno di inclusione è riconosciuto al nucleo familiare che abbia almeno un componente con disabilità, o minorenni o con almeno sessant’anni di età o in una condizione di svantaggio certificata dalla pubblica amministrazione, che presenti determinati requisiti reddituali e patrimoniali, (art. 2)<sup>68</sup> e non siano incorsi in circostanze ostative anche di rilevanza penale (art. 8). La domanda per l’Assegno va presentata all’INPS previa iscrizione su un’apposita piattaforma<sup>69</sup>.

In base alla possibilità di inserimento nel mondo del lavoro, i beneficiari sono distinti in due categorie:

a) *non occupabili*<sup>70</sup>, presi in carico dai servizi sociali mediante la sottoscrizione del patto di attivazione digitale (art. 4, comma 4), da aggiornare ogni novanta giorni (art. 4, comma 5);

<sup>66</sup> Capo I, artt. 1-13 del d.l. n. 48 del 2023, conv. in legge n. 85 del 2023.

<sup>67</sup> Elevabile sino a 630 euro mensili se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni, oppure da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza.

<sup>68</sup> I componenti del nucleo familiare devono avere cumulativamente i seguenti requisiti: cittadinanza, residenza o soggiorno in Italia come prescritto dalla legge; un ISEE non superiore a euro 9.360; un reddito familiare inferiore a euro 6.000 annui, moltiplicato per il corrispondente parametro della scala di equivalenza (art. 2, comma 4); un patrimonio mobiliare e immobiliare inferiore alla soglia prevista dalla legge; la non sottoposizione a misura cautelare personale o a misura di prevenzione, nonché l’assenza di sentenze definitive di condanna intervenute nei dieci anni precedenti la richiesta.

<sup>69</sup> Sistema informativo per l’inclusione sociale e lavorativa: SIISL: v. d.m. n. 108 del 2023 e circolare INPS n. 77 del 2023.

<sup>70</sup> Ad es. ultrasessantenni (che ove non percepiscano pensione possono comunque aderire volontariamente a un percorso di inclusione lavorativa), disabili (salva ogni iniziativa di collocamento mirato), o persone con carichi di cura, o affetti da malattie oncologiche o inseriti in percorsi di prevenzione dai centri antiviolenza.

b) *occupabili*<sup>71</sup>, presi in carico dai Centri per l'impiego o dagli enti privati accreditati (art. 6, comma 7) mediante la sottoscrizione patto di servizio personalizzato, che parimenti deve essere aggiornato ogni novanta giorni. (v. par. 5-ter).

L'INPS informa il richiedente che, per ricevere il beneficio economico, deve iscriversi al SIISL, al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale (PAD). Il beneficio economico decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione da parte del richiedente del PAD. Una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, i componenti dei nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione sono tenuti a aderire ad un percorso personalizzato di *inclusione sociale o lavorativa*. Il percorso viene definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti.

I servizi sociali eseguono una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare, finalizzata alla sottoscrizione di un *Patto per l'inclusione*. Nell'ambito di tale valutazione, i componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni, attivabili al lavoro (art. 6, par. 5-ter), vengono avviati ai Centri per l'impiego ovvero presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato da sottoscrivere **entro 60 giorni dall'avvio dei componenti al centro per l'impiego ovvero presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro**. Successivamente, ogni 90 giorni, i beneficiari sono tenuti ad aggiornare la propria posizione. In caso di mancata presentazione, il beneficio economico è sospeso.

I beneficiari occupabili attraverso la registrazione sulla piattaforma SIIL, accedono a informazioni e proposte su offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività e altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze.

Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione attivabile al lavoro è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le caratteristiche prescritte dalla legge (art. 9) in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro: a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale, a tempo determinato<sup>72</sup> o in somministrazione entro certi limiti di distanza. L'offerta deve garantire la retribuzione prevista dai contratti collettivi (di cui all'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81). Incentivi sono previsti in favore dei datori di lavoro che assumano percettori dell'Assegno d'inclusione (art. 10).

Come per il RdC, è previsto un apparato sanzionatorio sia per il caso di mancata partecipazione alle iniziative di attivazione socio-lavorativa, sia per l'abuso nel ricorso all'assegno (art. 8). Sono inoltre previsti controlli coordinati tra Ispettorato Nazionale del Lavoro e Carabinieri<sup>73</sup>.

*percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa*

*offerte di lavoro e compatibilità con l'assegno d'inclusione*

*apparato sanzionatorio e controlli*

<sup>71</sup> Maggioresni di età compresa tra i 18 e i 59 anni che esercitano la responsabilità genitoriale, non occupati e non frequentanti un regolare corso di studi che non abbiano carichi di cura (art. 6, comma 4).

<sup>72</sup> Se l'offerta di lavoro riguarda un contratto di durata compresa tra uno e sei mesi, l'Assegno di inclusione è sospeso d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro.

<sup>73</sup> L'Ispettorato avrà accesso a tutte le banche dati INPS. Il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali adotterà un **piano triennale di contrasto all'irregolare fruizione delle misure con il quale stabilirà** i criteri per il monitoraggio dei relativi esiti, gli obiettivi annuali

supporto per  
la formazione  
e il lavoro

7. Le persone occupabili e in condizioni di povertà che **non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione**<sup>74</sup> possono usufruire, dal **primo settembre 2023**, del Supporto per la formazione e il lavoro (SFL).

Si tratta di una misura di attivazione al lavoro che, previa stipula del patto di servizio personalizzato, consente al beneficiario di percepire un importo di 350 euro mensili soltanto per dodici mesi a condizione di partecipare a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di altre politiche attive del lavoro.

Per poter accedere alla misura, il beneficiario deve indicare nel patto di servizio, con idonea documentazione, di essersi rivolto ad almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione.

Il patto può prevedere l'adesione ai servizi al lavoro e ai percorsi formativi previsti dal Programma nazionale per la Garanzia occupabilità dei lavoratori (GOL) (v. Cap. 61, par. 6). Il beneficiario deve aderire alle misure di formazione e di attivazione lavorativa indicate nel patto, dando conferma, anche con modalità telematica, almeno ogni novanta giorni della partecipazione a tali attività (art. 12, comma 8). Inoltre, il beneficiario del SFL è tenuto ad accettare un'offerta congrua di lavoro secondo le caratteristiche previste dalla legge (art. 9) sopra descritte.

---

da conseguire, nonché le modalità di collaborazione con le parti sociali e con le amministrazioni territoriali per l'attuazione di quanto disposto dalla legge.

<sup>74</sup> Soggetti tra i 18 e i 59 anni che abbiano un ISEE non superiore a 6000 euro. Possono fruirne anche i componenti dei nuclei che percepiscono l'Assegno in particolari condizioni.