

UFFICIO STUDI CODAU

"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau".

D.L. 12 LUGLIO 2018 N. 87 CONVERTITO NELLA LEGGE 9 AGOSTO 2018 N. 96 "DISPOSIZIONI URGENTI PER LA DIGNITA' DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE" E D.L. 25 LUGLIO 2018 N. 91 CONVERTITO NELLA LEGGE 21 SETTEMBRE 2018 N. 108 "PROROGA DEI TERMINI PREVISTI DA DISPOSIZIONI LEGISLATIVE".

LE NORME DI INTERESSE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.

Il d.l. 12 luglio 2018 n. 87 convertito nella legge 9 agosto 2018 n. 96 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese"

1. Introduzione

Il 12 luglio 2018 è stato varato il d.l. n. 87/2018 denominato "Decreto dignità" il cui intento principale – oltre alla regolamentazione del gioco d'azzardo, allo sport dilettantistico ed alle disposizioni sul fisco – è quello di contrastare il precariato (capo I del provvedimento normativo che comprende gli artt. 1, 1bis^[1], 2, 2-bis^[2], 3, 3-bis^[3], 3-ter^[4]) attraverso la stabilizzazione dei lavoratori nonché di incrementare quelle misure di tutela volte a dare piena attuazione al principio costituzionale di dignità del lavoro e porsi in linea con le indicazioni della normativa Europea che, già con la direttiva n. 1999/70/CE, riconosceva i contratti a tempo indeterminato come la forma comune dell'instaurazione dei rapporti di lavoro^[5].

In vista dell'attuazione di quanto sopra, la normativa in oggetto interviene sul d. lgs. 15 giugno 2015 n. 81, con una stretta sul contratto di lavoro a termine e di somministrazione, nonché sulla disciplina dei licenziamenti illegittimi nei contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Il d.l. n. 87/2018 è stato in parte modificato in sede di conversione nella Legge 9 agosto 2018 n. 96 che, comunque, non ne ha snaturato l'impianto e gli obiettivi originariamente previsti.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 1 *"Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto"*.

Ciò vuol dire che, in merito al contratto di lavoro a tempo determinato, al contratto di somministrazione ed all'indennità per il caso di licenziamento ingiustificato, la pubblica amministrazione continuerà a riferirsi alla normativa preesistente senza alcuna particolare novità. A tal proposito sarà interessante valutare la differente disciplina tra il settore privato e quello pubblico.

2. Articolo 1 – Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

La prima importante modifica riguarda il contratto di lavoro a termine la cui disciplina, contenuta nel d. lgs. 81/2015 è stata rivista con riferimento alla durata, ai limiti ed ai presupposti per i rinnovi e le proroghe, alla forma del contratto e al termine di decadenza per l'impugnazione del contratto stesso.

Salta immediatamente all'attenzione il fatto che al contratto a tempo determinato non potrà più essere apposto un termine superiore a dodici mesi. Tuttavia, viene inserita la possibilità di superare i dodici mesi ma fino ad un massimo di ventiquattro soltanto là dove ricorrano “esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori” ovvero “esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria».

In violazione di tali indicazioni e, in particolare, della causalità della stipula di un contratto a termine superiore ai dodici mesi, il contratto si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato.

Viene prevista poi la possibilità di proroghe e rinnovi al contratto. *Nulla quaestio* nel caso in cui la proroga insiste nell'arco temporale dei dodici mesi. Qualora, al contrario, superi detto termine può essere legittimamente applicata “solo in presenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1”. In ogni caso il numero massimo possibile di proroghe viene ridotto da 5 a 4.

Differente invece è la disciplina relativa al rinnovo ^[6] che può essere stipulato “solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1” ^[7].

Importanti disposizioni vengono previste anche con riferimento alla forma del contratto visto che l'apposizione del termine deve risultare da atto scritto a pena di inefficacia (sarebbe stato più corretto riferirsi all'invalidità). Oltre a ciò deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione una copia del contratto stesso che, in caso di rinnovo, deve

contenere la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stato stipulato ^[8].

Viene altresì prolungato il termine per l'impugnazione, con riferimento alla durata del contratto, che passa dagli attuali centoventi giorni a centottanta giorni.

Infine il comma 3 dell'art. 1 della legge n. 96/2018 esclude in maniera esplicita dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 1, 2 e 3 i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti.

Appare utile, pertanto, individuare la disciplina del contratto a tempo determinato stipulato dalle pubbliche amministrazioni e, in modo ancor più specifico, dalle istituzioni universitarie.

3. Il contratto a tempo determinato nella pubblica amministrazione

Nella pubblica amministrazione, secondo quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001,

i contratti a termine^[9] risultano essere causali poiché sono consentiti solo in presenza di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, a prescindere dalla durata iniziale del contratto^[10]. Ciò vuol dire che nella pubblica amministrazione l'assunzione a tempo determinato è una eccezione visto che la forma privilegiata di assunzione del personale è quella con contratto a tempo indeterminato ex art. 35 del d. lgs. 165 2001. A tal proposito il comma 2 dell'articolo sopra citato, così come modificato dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125, introduce il seguente disposto, ancora oggi vigente: “Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato”^[11].

Là dove la pubblica amministrazione proceda ad un'illegittima apposizione del termine, la disposizione di cui al comma 5 prevede “il diritto, per il lavoratore interessato, al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative”, restando esclusa ogni ipotesi di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Ciò vuol dire che la legge riconosce alle Pubbliche Amministrazioni la facoltà di avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, compreso il contratto a tempo determinato ma non permette, in caso di violazione, la conversione automatica in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Al lavoratore coinvolto, infatti, spetta soltanto il diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro erogata in violazione di disposizioni imperative^[12].

4. Il contratto a tempo determinato nelle Università pubbliche.

Con particolare riferimento alle università, la disposizione di cui all'art. 53 del CCNL 2018-2019 del 19 aprile 2018 stabilisce che “Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia”. La durata dei contratti a termine non può essere superiore a trentasei mesi ma, in ipotesi particolari^[13], può essere prorogata sino a 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 36, comma 5 del d. lgs. n. 165/2001, la violazione delle disposizioni contenute nella previsione surriferita, non permette, in alcun modo, la trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Ciò vuol dire che, grazie all'applicazione dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 al lavoratore viene soltanto riconosciuto il diritto al risarcimento del danno. A tale ultimo proposito, è interessante pronuncia della Suprema Corte di Cassazione^[14] ha quantificato il suddetto risarcimento tra le 2,5 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto^[15].

5. Art. 2 – Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro

La normativa in esame rafforza le tutele in tema di contratto di somministrazione introducendo, in primo luogo, un limite quantitativo con riferimento al contratto di somministrazione a tempo determinato. La norma in esame stabilisce, infatti, che il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del personale a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1 gennaio dell'anno di stipula del suddetto contratto. Ai sensi del primo comma i rapporti di lavoro a tempo determinato tra somministratore e lavoratore sono soggetti alla disciplina in materia di lavoro a tempo determinato, in particolare attraverso l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, e 21, commi 01, 1 e 3 del novellato D. Lgs. 81/2015, relativamente all'apposizione del termine, alla durata, alle proroghe, ai rinnovi ed alla causalità dei contratti a termine: ciò vuol dire che la durata massima complessiva per il lavoratore non potrà superare i 24 mesi con la precisazione che, per i contratti superiori a 12 mesi o per ogni proroga o rinnovo, andranno specificate le causali.

Inoltre, viene applicata una sanzione amministrativa nel caso di somministrazione posta in essere per eludere norme inderogabili di legge o dei CCNL (cd "somministrazione fraudolenta"). La nuova normativa sulla causa, sulla durata complessiva e sul numero dei rinnovi dei contratti a termine e delle somministrazioni a tempo determinato si applicherà ai rapporti di lavoro stipulati, prorogati o rinnovati a partire da novembre 2019.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 1, comma 3, è prevista anche l'esclusione della disciplina di cui all'art. 2 ai contratti stipulati con la Pubblica Amministrazione.

6. Il contratto di somministrazione a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni e nelle istituzioni universitarie.

Secondo quanto previsto dall'art. 36, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 "Le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa" affidando, poi, ai contratti collettivi nazionali il compito di disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

Con specifico riferimento alle università, il CCNL 2016-2018, prevede, all'art. 55, la possibilità di stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, al fine di soddisfare "esigenze temporanee ed eccezionali" secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015. La disposizione prevede dei limiti al ricorso al contratto di somministrazione e disciplina il rapporto di lavoro tra l'ente utilizzatore ed il lavoratore somministrato che può contribuire, addirittura, al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgere attività per le quali sono previste specifiche indennità. In tali circostanze, ai sensi del comma 4, il lavoratore somministrato ha titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa.

7. Art. 3 – Indennità di licenziamento ingiustificato

La nuova normativa modifica, al comma 1 dell'art. 3, i limiti dell'indennità dovuta al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (senza giustificato motivo o giusta causa). I limiti minimi e massimi di tale indennità, finora pari rispettivamente a 4 e 24 mensilità (o 3 e 6 nel caso in cui il datore di lavoro non raggiunga determinati limiti dimensionali), vengono elevati rispettivamente a 6 e 36 mensilità (essi rimangono invariati per il datore di lavoro non raggiunga determinati limiti dimensionali).

Il comma 1 bis modifica, altresì, la disciplina relativa alla offerta di conciliazione ^[16] tra il datore di lavoro ed il lavoratore: la misura dell'indennità di licenziamento passa rispettivamente da 2 e 18 mensilità a 3 e 27.

Alla copertura finanziaria degli oneri derivanti dal comma 1bis si provvede mediante una corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione.

Anche nel caso di specie la novella non trova applicazione per il pubblico impiego visto che, ai sensi dell'art. 51, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 “La legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti”.

8. Le sanzioni per il licenziamento ingiustificato nelle pubbliche amministrazioni.

Il D.Lgs 75/2017 modificando il testo dell'art. 63 del D. Lgs. 165/2001 ha stigmatizzato le regole fondamentali in materia di licenziamento illegittimo dei dipendenti pubblici ed ha ribadito il principio della tutela “reale” nei confronti del dipendente pubblico. Per tale ragione il comma 2 dell'art. 63 prevede che il giudice, con la sentenza con la quale annulli o dichiari nullo il licenziamento, “condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore a 24 mensilità”.

Assolutamente differente è dunque la disciplina dei licenziamenti illegittimi tra il settore pubblico e quello privato per il quale il D.Lgs 23/2015 (c.d. Jobs Act) ha eliminato, in via definitiva, il ricorso alla tutela reale. Tale differenza trova la sua giustificazione – come evidenziato dalla Corte di Cassazione nella nota sentenza n. 11868 del 9 giugno 2016 ^[17] – nel fatto che nel settore pubblico i limiti al potere di licenziare sono posti «*non solo e non tanto nell'interesse del soggetto da rimuovere, ma anche e soprattutto a protezione di più generali interessi collettivi*», venendo così in rilievo non già la tutela della libertà di impresa (art. 41 Cost.), ma quella disposizione della Costituzione che impone al legislatore di preoccuparsi del «*buon andamento*» e dell'*imparzialità della pubblica amministrazione*» (art. 97).

Capo IV - Misure in materia di semplificazione fiscale

9. Art. 12 – Split payment

Relativamente alle disposizioni in materia fiscale, oltre a quelle in tema di redditometro^[18] (art. 10) e di spesometro^[19] (art. 11), la legge 96/2018 abolisce, all'art. 12, il cosiddetto split payment ovvero il meccanismo della scissione dei pagamenti per le prestazioni di servizi rese alle pubbliche amministrazioni i cui compensi sono assoggettati a ritenute alla fonte (cioè i compensi dei professionisti). Ciò vuol dire che sulle fatture emesse dal 14 luglio 2018 dovrà essere nuovamente applicata l'Iva^[20], che torna ad essere corrisposta al professionista, il quale la include nelle proprie liquidazioni Iva per poi eseguire il versamento^[21].

Tale novità normativa è contenuta nel comma 1-sexies dell'art. 17 – ter^[22] del D.P.R. n. 633 del 1972 e prevede che “Le disposizioni del presente articolo non si applicano alle prestazioni di servizi rese ai soggetti di cui ai commi 1, 1 -bis e 1 –quinquies i cui compensi sono assoggettati a ritenute alla fonte a titolo di imposta sul reddito ovvero a ritenuta a titolo di acconto di cui all'art. 25 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600».

Si tratta dunque di una facoltà prevista per i soggetti che effettuano operazioni verso le pubbliche amministrazioni, volta ad attenuare i possibili problemi finanziari in caso di ritardo nei pagamenti, consentendo il versamento dell'Iva solo dopo l'effettivo incasso della somma corrispondente: l'esigibilità dell'Iva è infatti rinviata al momento dell'incasso del corrispettivo^[23].

10. Art. 12 bis – Compensazione delle cartelle esattoriali con i crediti nei confronti della pubblica amministrazione

L'ultima norma che riguarda da vicino la pubblica amministrazione è contenuta nell'art. 12 bis, introdotto in sede di conversione del decreto, ed estende anche al 2018 l'applicazione della disposizione contenuta nell'art. 12, comma 7 bis del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito nella legge 21/02/2014 n° 9^[24] consentendo, per tutto il 2018 la compensazione delle cartelle esattoriali in favore delle imprese titolari di crediti commerciali e professionali non prescritti, certi, liquidi ed esigibili maturati nei confronti della pubblica amministrazione.

Legge 21 settembre 2018 n. 108 di conversione del Decreto legge 25 luglio 2018 n. 91, recante “Proroga dei termini previsti da disposizioni legislative”

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge (n. 108 del 21 settembre 2018) di conversione del decreto legge 25 luglio 2018 n. 91 (“Milleproroghe”) che ha previsto la proroga di alcuni termini previsti da disposizioni legislative.

L'art. 6 si occupa, in particolare, delle proroghe in materia di istruzione e università.

All'atto della conversione in legge il Parlamento ha integrato la disposizione che, all'origine, prevedeva tre soli commi con altri sette commi, numerandoli dal 3 bis al 3 octies.

La norma citata si riferisce, nei commi 1 e 3 sexies, alle istituzioni universitarie ma, per completezza,

se ne riportano per intero anche tutti gli altri commi che riguardano la scuola.

Con specifico riferimento alle norme in tema di università, ed in particolare alla disciplina sul conferimento dell'abilitazione scientifica nazionale per l'accesso al ruolo dei professori universitari (a norma dell'articolo 16 della legge 30 dicembre 2010, n. 240), il primo comma dell'art. 6 interviene sul termine di conclusione della valutazione delle domande da parte della commissione giudicatrice, termine che viene prorogato al 31 ottobre 2018 per le procedure pendenti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Il comma 6 *sexies* riguarda le risorse stanziare per la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. Con tale carta ai docenti viene data la possibilità di valorizzarne le competenze professionali anche attraverso l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi *post lauream* o a master universitari inerenti al profilo professionale.

La disposizione in oggetto proroga al 31 dicembre 2018 il termine per l'utilizzazione delle risorse stanziare con la carta elettronica.

Si riporta il testo dell'art. 6 coordinato con i riferimenti normativi ivi richiamati.

Art. 6. Proroga di termini in materia di istruzione e università

1. Il termine previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 4 aprile 2016, n. 95, come modificato dall'articolo 4, comma 5 sexies, del decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 19, è prorogato, per le procedure pendenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, al 31 ottobre 2018.

(articolo 8, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 4 aprile 2016, n. 95, come modificato dall'articolo 4, comma 5-sexies, del decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 19 (Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 222, concernente il conferimento dell'abilitazione scientifica nazionale per l'accesso al ruolo dei professori universitari, a norma dell'articolo 16 della legge 30 dicembre 2010, n. 240):

«Art. 8 (Lavori delle commissioni) 3. La commissione conclude la valutazione di ciascuna domanda nel termine di tre mesi decorrenti dalla scadenza del quadrimestre nel corso del quale è stata presentata la candidatura.».

2. All'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, le parole «e 2017-2018» sono sostituite dalle seguenti: «, 2017-2018 e 2018-2019».

Art. 19, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128 (Misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca), come modificato dal presente decreto:

«Art. 19 (Alta formazione artistica, musicale e coreutica).

1. Al fine di consentire il regolare svolgimento delle attività per l'anno accademico 2013-2014 e per gli anni accademici 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 , 2017-2018 e 2018-2019 fermi restando il limite percentuale di cui all'articolo 270, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, il ricorso in via prioritaria alle graduatorie previste dall'articolo 2, comma 6, della legge 21 dicembre 1999, n. 508, e il regime autorizzatorio di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, le graduatorie nazionali di cui all'articolo 2 - bis del decreto-legge 7 aprile 2004, n. 97, convertito con modificazioni, dalla legge 4 giugno 2004, n. 143, sono trasformate in graduatorie nazionali a esaurimento, utili per l'attribuzione degli incarichi di insegnamento con contratto a tempo indeterminato e determinato.».

3. All'articolo 37, comma 5, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 64, le parole «dall'anno scolastico 2018/19» sono sostituite dalle seguenti: «dall'anno scolastico 2019/2020. La validità delle graduatorie vigenti per l'anno scolastico 2017/18 è prorogata per l'anno scolastico 2018/2019 per le assegnazioni temporanee di cui all'articolo 24 e per le destinazioni all'estero sui posti che si rendono disponibili nell'ambito dei contingenti di cui agli articoli 18, comma 1, e 35, comma 2».

Si riporta il testo dell'articolo 37, comma 5, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 64 (Disciplina della scuola italiana all'estero, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera h), della legge 13 luglio 2015, n. 107), come modificato dal presente decreto:

«Art. 37 (Disposizioni transitorie), comma 5 “L'articolo 19, commi 2, 3 e 4, e l'articolo 20 si applicano a decorrere dall'anno scolastico 2019/2020. La validità delle graduatorie vigenti per l'anno scolastico 2017/18 è prorogata per l'anno scolastico 2018/2019 per le assegnazioni temporanee di cui all'articolo 24 e per le destinazioni all'estero sui posti che si rendono disponibili nell'ambito dei contingenti di cui agli articoli 18, comma 1, e 35, comma 2. ».

3 -bis . All'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 19, le parole: « al 31 dicembre 2017 » sono sostituite dalle seguenti: « al 31 dicembre 2018 ».

Si riporta il testo dell'articolo 4, comma 2 del citato decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, come modificato dalla presente legge:

«Art. 4 (Proroga di termini in materia di istruzione, università e ricerca).

2. Il termine di adeguamento alla normativa antincendio per gli edifici scolastici ed i locali adibiti a scuola, per i quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, non si sia ancora provveduto al predetto adeguamento è stabilito al 31 dicembre 2018

3 -ter. All'articolo 4, comma 2 -bis , del decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 19, le parole: « al dicembre 2017 » sono sostituite dalle seguenti: « al 31 dicembre 2018 ».

Si riporta il testo dell'articolo 4, comma 2 del citato decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, come modificato dalla presente legge:

«Art. 4 (Proroga di termini in materia di istruzione, università e ricerca).

2 -bis . Il termine per l'adeguamento alla normativa antincendio per gli edifici ed i locali adibiti ad asilo nido, per i quali, alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, non si sia ancora provveduto all'adeguamento antincendio indicato dall'articolo 6, comma 1, lettera a) , del decreto del Ministro dell'interno 16 luglio 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 174 del 29 luglio 2014, è stabilito, in relazione agli adempimenti richiesti dalla citata lettera a) , al 31 dicembre 2018. Restano fermi i termini indicati per gli adempimenti di cui alle lettere b) e c) dello stesso articolo 6, comma 1.»

3 -quater . *L'applicazione della disposizione di cui all'articolo 5, comma 1, secondo periodo, del decreto legge 7 giugno 2017, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2017, n. 119, è prorogata all'anno scolastico 2018/2019 e al calendario dei servizi educativi per l'infanzia e dei corsi per i centri di formazione professionale regionale 2018/2019; in caso di presentazione della dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, la documentazione comprovante l'effettuazione delle vaccinazioni obbligatorie deve essere presentata entro il 10 marzo 2019.*

Si riporta il testo vigente dell'articolo 5, comma 1, del decreto legge 7 giugno 2017, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2017, n. 119 (Disposizioni urgenti in materia di prevenzione vaccinale, di malattie infettive e di controversie relative alla somministrazione di farmaci.): «Art. 5 (Disposizioni transitorie e finali) . — 1. Per l'anno scolastico 2017/2018 e per il calendario dei servizi educativi per l'infanzia e dei corsi per i centri di formazione professionale regionale 2017/2018, la documentazione di cui all'articolo 3, comma 1, deve essere presentata entro il 10 settembre 2017 presso i servizi educativi e le scuole per l'infanzia, ivi incluse quelle private non paritarie, ed entro il 31 ottobre 2017 presso le istituzioni del sistema nazionale di istruzione e i centri di formazione professionale regionale. La documentazione comprovante l'effettuazione delle vaccinazioni obbligatorie può essere sostituita dalla dichiarazione resa ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445; in tale caso, la documentazione comprovante l'effettuazione delle vaccinazioni obbligatorie deve essere presentata entro il 10 marzo 2018.».

3 -quinqies . *All'articolo 20 -bis , comma 4, del decreto legge 9 febbraio 2017, n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 aprile 2017, n. 45, le parole: « Entro il 31 agosto 2018 » sono sostituite dalle seguenti: « Entro il 31 dicembre 2018 ».*

Si riporta il testo dell'articolo 20 -bis , comma 4, del decreto legge 9 febbraio 2017, n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 aprile 2017, n. 45 (Nuovi interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dagli eventi sismici del 2016 e del 2017.) come modificato dalla presente legge: «Art. 20 -bis (Interventi urgenti per le verifiche di vulnerabilità sismica degli edifici scolastici) . — 1-3 (Omissis). 4. Entro il 31 dicembre 2018 ogni immobile adibito ad uso scolastico situato nelle zone a rischio sismico classificate 1 e 2, con priorità per quelli situati nei comuni compresi negli allegati 1 e 2 al decreto legge n. 189 del 2016, deve essere sottoposto a verifica di vulnerabilità sismica.».

3 -sexies. *Le risorse stanziare per la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado, istituita dall'articolo 1, comma 121, della legge 13 luglio 2015, n. 107, relative all'anno scolastico 2016/2017, possono essere utilizzate entro il 31 dicembre 2018.*

Si riporta il testo dell'articolo 1, comma 121, della citata legge 13 luglio 2015, n. 107: «121. Al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, è istituita, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 123, la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. La Carta, dell'importo nominale di euro 500 annui per ciascun anno scolastico, può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, nonché per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle scuole e del Piano nazionale di formazione di cui al comma 124. La somma di cui alla Carta non costituisce retribuzione accessoria né reddito imponibile.».

3 -septies . *Il termine di entrata in vigore dell'articolo 13, comma 2, lettera b) , e dell'articolo 14, comma 3, sesto periodo, limitatamente al sostenimento della prova a carattere nazionale predisposta dall'INVALSI, del — 37 — 21-9-2018 GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA Serie generale - n. 220 decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 62, è differito dal 1° settembre 2018 al 1° settembre 2019.*

Si riporta il testo dell'articolo 13, comma 2, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 62 (Norme in materia di valutazione e certificazione delle competenze nel primo ciclo ed esami di Stato, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera i) , della legge 13 luglio 2015, n. 107.):

«Art. 13 (Ammissione dei candidati interni) .

2. L'ammissione all'esame di Stato è disposta, in sede di scrutinio finale, dal consiglio di classe, presieduto dal dirigente scolastico o da suo delegato. È ammesso all'esame di Stato, salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 1998 n. 249, la studentessa o lo studente in possesso dei seguenti requisiti:

a) frequenza per almeno tre quarti del monte ore annuale personalizzato, fermo restando quanto previsto dall'articolo 14, comma 7, del decreto del Presidente della Repubblica del 22 giugno 2009, n. 122;

b) partecipazione, durante l'ultimo anno di corso, alle prove predisposte dall'INVALSI, volte a verificare i livelli di apprendimento conseguiti nelle discipline oggetto di rilevazione di cui all'articolo 19;

c) svolgimento dell'attività di alternanza scuola-lavoro secondo quanto previsto dall'indirizzo di

studio nel secondo biennio e nell'ultimo anno di corso. Nel caso di candidati che, a seguito di esame di idoneità, siano ammessi al penultimo o all'ultimo anno di corso, le tipologie e i criteri di riconoscimento delle attività di alternanza scuola lavoro necessarie per l'ammissione all'esame di Stato sono definiti con il decreto di cui all'articolo 14, comma 3, ultimo periodo;»

3 -octies . Nelle more della revisione della disciplina dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, il termine di entrata in vigore dell'articolo 13, comma 2, lettera c) , nonché dell'articolo 14, comma 3, sesto periodo, limitatamente alle attività assimilabili all'alternanza scuola-lavoro, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 62, è differito dal 1o settembre 2018 al 1° settembre 2019.

Si riporta il testo dell'articolo 14, comma 3, sesto periodo, del già citato decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 62:

«Art. 14 (Ammissione dei candidati esterni) .

3. I candidati esterni debbono presentare domanda di ammissione agli esami di Stato all'Ufficio scolastico regionale territorialmente competente, il quale provvede ad assegnare i candidati medesimi, distribuendoli in modo uniforme sul territorio, agli istituti scolastici statali o paritari aventi sede nel comune di residenza del candidato stesso ovvero, in caso di assenza nel comune dell'indirizzo di studio indicato nella domanda, nella provincia e, nel caso di assenza anche in questa del medesimo indirizzo, nella regione. Eventuali deroghe al superamento dell'ambito organizzativo regionale devono essere autorizzate, previa valutazione dei motivi addotti, dall'Ufficio scolastico regionale di provenienza, al quale va presentata la relativa richiesta. I candidati esterni sono ripartiti tra le diverse commissioni degli istituti statali e paritari e il loro numero non può superare il cinquanta per cento dei candidati interni, fermo restando il limite numerico di trentacinque candidati di cui all'articolo 16, comma 4. Gli esami preliminari, ove prescritti, sono sostenuti dai candidati esterni presso le istituzioni scolastiche loro assegnate come sede di esame. La mancata osservanza delle disposizioni del presente comma preclude l'ammissione all'esame di Stato, fatte salve le responsabilità penali, civili e amministrative a carico dei soggetti preposti alle istituzioni scolastiche interessate. L'ammissione all'esame di Stato è altresì subordinata alla partecipazione presso l'istituzione scolastica in cui lo sosterranno alla prova a carattere nazionale predisposta dall'INVALSI nonché allo svolgimento di attività assimilabili all'alternanza scuola-lavoro, secondo criteri definiti con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca.» [\[25\]](#)

[1] Comma introdotto in sede di conversione in legge, che dispone una riduzione dei contributi previdenziali, in favore dei datori di lavoro privati, con riferimento alle assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (a tutele crescenti), effettuate nel biennio 2019- 2020, di giovani aventi meno di 35 anni e che non abbiano avuto (neanche con altri datori) precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

[2] Comma introdotto in sede di conversione in legge che prevede una serie di modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali (attualmente contenuta nell'art. 54 bis del d.l. 50/2017).

[3] Comma introdotto in sede di conversione in legge che prevede l'obbligo per le regioni di stanziare una quota delle proprie facoltà assunzionali, per il triennio 2019-2021, per il rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego al fine di garantirne la piena operatività.

[4] Comma introdotto in sede di conversione in legge che incarica il Ministro del lavoro e delle politiche sociali di presentare annualmente alle Camere una relazione sugli effetti occupazionali e finanziari derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui al capo I.

[5] “ Le parti firmatarie dell'accordo riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori. Esse inoltre riconoscono che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori”.

[6] Che ricorre nell'ipotesi di un nuovo contratto anche senza soluzione di continuità con il precedente.

[7] Per le attività stagionali viene stabilito che le proroghe e i rinnovi possono essere concordate anche in assenza delle specifiche esigenze di cui all'art. 19, comma 1.

[8] In caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

[9] Dapprima il contratto a tempo determinato è stato disciplinato dal D. Lgs. n. 368/2001, secondo il quale il rapporto di lavoro a tempo determinato poteva essere legittimamente instaurato in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Recentemente il D. Lgs. n. 368/2001 è stato abrogato dal D. Lgs. n. 81/2015, tuttavia la nuova disciplina del lavoro a tempo determinato ricalca per molti aspetti il D. Lgs. n. 368/2001.

[10] Si badi bene che la normativa europea, in particolare la Direttiva 1999/70/CE, mira a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

[11] Ciò vuol dire che le pubbliche amministrazioni dovrebbero prevedere ed attivare concorsi per assunzioni a tempo indeterminato, poi attingere alle graduatorie sottoscrivendo contratti a termine solo dimostrando l'insorgere, nel frattempo, di quelle esigenze temporanee o eccezionali, tali da non consentire da subito di sottoscrivere contratti a tempo indeterminato col vincitore del concorso.

[12] A tal proposito cfr. Cass., ordinanza n. 16363 del 4 agosto 2015.

[13] Rappresentate da: a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti; b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione; c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità; d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario. 1

[14] Cass. SS.UU. n. 5072 del 15.03.2016 (conforme Cass. N. 14633 del 18.7.2016)

[15] Sul punto anche la Corte UE, nella sentenza 7 marzo 2018 n. 73 ha avuto occasione di affermare l'assoluta compatibilità della normativa italiana con la normativa comunitaria che, in alcun modo impone agli Stati membri la trasformazione, in caso di abuso, dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato ma riconosce agli stessi la piena discrezionalità nella scelta degli strumenti per contrastare l'abuso dei contratti a termine.

[16] Il D. Lgs. 23/2015 ha previsto la possibilità per il datore di lavoro di offrire al lavoratore una somma, non assoggettata a tassazione Irpef e a contribuzione previdenziale, commisurata all'anzianità di servizio (una mensilità per ogni anno) e compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 18 mensilità. La somma deve essere erogata tramite assegno circolare. Ciò non esclude che le parti pattuiscano ulteriori importi a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro; queste ultime somme sono soggette al regime fiscale ordinario.

[17] Secondo cui ai dipendenti pubblici, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Dlgs 165/2001, non si applicano le modifiche apportate dalla legge Fornero all'articolo 18 della Legge 300/1970, il cosiddetto “Statuto dei Lavoratori”. Ad affermarlo è la sezione Lavoro della Cassazione che, a differenza di quanto asserito nella pronuncia n. 24157 del 25 novembre 2015, chiude le porte della pubblica amministrazione alle modifiche apportate allo Statuto dei Lavoratori dalla Riforma Fornero, che in sostanza limita la reintegra ai casi di «manifesta insussistenza» delle ragioni alla base del licenziamento.

[18] Per il quale cambieranno le modalità di accertamento da “redditometro” (disciplinato dall'articolo 38, quinto comma, del DPR 600/1973), con riferimento alle annualità dal 2016 in avanti (precisamente, dall'anno di imposta in corso al 31 dicembre 2016). Viene abrogato il DM 16 settembre 2015 (“Accertamento sintetico del reddito complessivo delle persone fisiche, per gli anni d'imposta a decorrere dal 2011”), che sarà sostituito da un nuovo decreto del ministero dell'Economia e delle finanze su aspetti riguardanti la metodica di ricostruzione induttiva del reddito complessivo in base alla capacità di spesa e alla propensione al risparmio dei contribuenti.

[19] Per il quale slitta il termine per l'invio dei dati delle fatture emesse e ricevute (ex art. 21 c. 1, d.l. n. 78/2010), relativo al terzo trimestre del 2018.

[20] Con il regime dello *split payment*, l'IVA infatti non veniva versata al professionista ma assolta direttamente dal committente.

[21] Si ricorda però che, nel caso di prestazioni rese a pubbliche amministrazioni, è possibile emettere “fattura ad iva differita” ex art. 6, comma 5, D.P.R. n. 633/72. Tale facoltà torna ad essere applicabile alle prestazioni di servizi non soggette a *split payment*.

[22] Che testualmente recita: “Per le cessioni di beni e per le prestazioni di servizi effettuate nei confronti di amministrazioni pubbliche” - e dunque anche gli istituti universitari – “come definite dall'art. 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni e integrazioni, per le quali i cessionari o committenti non sono debitori d'imposta ai sensi delle disposizioni in materia d'imposta sul valore aggiunto, l'imposta è in ogni caso versata dai medesimi secondo modalità e termini fissati con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze”.

[23] Per avvalersene, occorre indicare sulla fattura la dicitura “IVA ad esigibilità differita”. Così, da un lato il cliente potrà esercitare la detrazione solo

dopo l'avvenuta pagamento e dall'altro il cedente/prestatore potrà rinviare il versamento dell'Iva al momento dell'avvenuto incasso.

[24] 7-bis. "Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le modalità per la compensazione, nell'anno 2014, delle cartelle esattoriali in favore delle imprese titolari di crediti non prescritti, certi, liquidi ed esigibili, per somministrazione, forniture, appalti e servizi, anche professionali, maturati nei confronti della pubblica amministrazione e certificati secondo le modalità previste dai decreti del Ministro dell'economia e delle finanze 22 maggio 2012 e 25 giugno 2012, pubblicati, rispettivamente, nella Gazzetta Ufficiale n. 143 del 21 giugno 2012 e nella Gazzetta Ufficiale n. 152 del 2 luglio 2012, qualora la somma iscritta a ruolo sia inferiore o pari al credito vantato. Con il decreto di cui al primo periodo sono individuati gli aventi diritto, nonché le modalità di trasmissione dei relativi elenchi all'agente della riscossione".

[25] Si ringrazia per il contributo e il supporto l'avv. Alessandra Ciccarelli -Avvocatura- Università di Camerino