

**Prime indicazioni sulle principali novità introdotte dal Decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023
(c.d. Decreto Lavoro), convertito con Legge n. 85 del 3 luglio 2023.**

1. Modifiche al decreto trasparenza.

Con l'art. 26 del decreto, convertito con L. 85/2023, si è proceduto a modificare le disposizioni di cui all'art. 1 e art. 1-*bis* del D. Lgs. 152/97 (già modificate dal D. Lgs. 104/2022).

Quanto all'art. 1, è stato aggiunto il comma 5-*bis* che consente al datore di lavoro di assolvere l'obbligo informativo di cui al 1° comma, lett. h), i), l), m), n), o) e r), attraverso *“l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie”*. Occorre sul punto evidenziare che la vocale “o” deve, in verità, più propriamente essere letta come congiunzione “e”. Con la conseguenza che, se una stessa materia è disciplinata sia da una fonte normativa che da una contrattuale, dovranno essere indicate entrambe.

Ancora, all'art. 1 è stato aggiunto il comma 6-*bis*, ai sensi del quale il datore assolve gli adempimenti di cui al 1° comma, tramite la consegna o **messa a disposizione** dei contratti applicati e/o dei regolamenti, anche mediante rinvio ai contenuti del sito web. Posto che la norma non fa più solo riferimento alla consegna dei contratti e/o regolamenti, ma prevede che sia sufficiente la messa a disposizione, l'obbligo informativo può considerarsi soddisfatto anche mediante l'affissione o la vera e propria messa a disposizione dei documenti in locali accessibili dell'azienda, ove si tratti di datore di lavoro sprovvisto di sito web. Non può invece considerarsi adempiuto l'obbligo di messa a disposizione attraverso il rinvio al link del CNEL, considerato che:

- non sono presenti tutti gli accordi aziendali (quindi a questo livello della contrattazione non si potrebbe adempiere);
- per i contratti collettivi nazionali sono presenti per lo più rinnovi, il che potrebbe tradursi in un rinvio parziale, che renderebbe gravosa la ricostruzione della versione integrale del testo da parte del dipendente.

Ancora, è stata apportata una modifica all'art. 1-*bis*, comma 1, con l'aggiunta dell'avverbio “integralmente”, così limitando il relativo obbligo informativo alle sole ipotesi in cui, anche uno solo degli eventi elencati dalla norma (assunzione, conferimento dell'incarico, gestione o cessazione del rapporto di lavoro, assegnazione di compiti e mansioni, indicazioni incidenti sulla sorveglianza) sia

governato da un sistema **totalmente** automatizzato idoneo, quindi, a produrre direttamente effetti nella sfera giuridica degli interessati¹.

Il Garante della Privacy ha peraltro chiarito come la suddetta normativa si ponga in rapporto di specialità rispetto a quella di cui al GDPR (Reg. 2016/679), sovrapponendo in modo coerente la disciplina del lavoro con quella di tutela dei dati personali.

Infatti, la fattispecie così identificata può essere ricondotta a quella di cui all'art. 22 del GDPR, che pone il divieto di sottoporre l'interessato a decisioni basate su sistemi automatizzati con incisione sugli effetti giuridici della persona².

Dunque, le informazioni contenute nell'art. 1-*bis* già rientrano in quelle di cui agli artt. 13 e 14 del GDPR e, pertanto, se il datore di lavoro ha già fornito tali informazioni ai sensi dell'art. 1-*bis*, non dovrebbe essere tenuto a fornirle nuovamente in base alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, considerato il suddetto rapporto di specialità che caratterizza le due normative³.

Va comunque ricordato che in queste ipotesi, oltre all'informativa al singolo lavoratore, il comma 6 dell'art. 1-*bis* prescrive l'obbligo per il datore di rendere le stesse informazioni alle RSA o RSU e, in loro assenza, alle sedi territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Infine, è stato chiarito che gli obblighi informativi di cui all'art. 1-*bis* non devono essere osservati nel caso di sistemi protetti da segreto industriale o commerciale.

2. Modifiche alla disciplina del contratto a termine.

Come noto, le causali del c.d. Decreto Dignità (D.L. 87/2018 convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96) hanno subito una prima, positiva, modifica da parte del legislatore durante la pandemia, laddove è stato previsto che, oltre alle causali legali, potessero esservene altre, disciplinate dalla contrattazione collettiva ex art. 51 del D. Lgs. 81/2015, chiamata ad individuare “specifiche

¹ Ciò alla luce dell'interpretazione fornita dai Garanti della Privacy europei, tra cui anche quello italiano, che fanno riferimento all'art. 35, par. 3, lett. a), del Regolamento, ai sensi del quale “*La valutazione d'impatto sulla protezione dei dati di cui al paragrafo 1 è richiesta in particolare nei casi seguenti: una valutazione sistematica e globale di aspetti personali relativi a persone fisiche, basata su un trattamento automatizzato, compresa la profilazione, e sulla quale si fondano decisioni che hanno effetti giuridici o incidono in modo analogo significativamente su dette persone fisiche*” (cfr. Questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (c.d. “Decreto trasparenza” <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9844960>).

² “*L'interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona*”.

³ Le norme, infatti, prevedono le stesse informazioni, semplicemente varia l'ambito applicativo: mentre le disposizioni contenute nel GDPR si applicano a qualsiasi tipo di interessato dal trattamento dei dati personali, quelle del decreto trasparenza hanno quali unici destinatari i soggetti di cui all'art.1 del decreto.

esigenze” che legittimassero la stipulazione di un contratto a termine per una durata superiore ai 12 mesi, ovvero per la proroga, ovvero per il rinnovo oltre i 12 mesi (sempre nel rispetto del limite dei complessivi 24 mesi).

Di fatto, con l’art. 24 del D.L. 48/2023, convertito con L. 85/2023, il legislatore ha praticamente eliminato le causali legali precedenti (facendo salva l’ipotesi della sostituzione), prevedendo che il contratto a termine possa avere una durata superiore ai 12 mesi (sempre nel limite massimo dei 24):

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all’art. 51 del D. Lgs. 81/2015;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lett. a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30.04.2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate delle parti;
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

È stato altresì opportunamente abrogato il comma 1.1. (che ha più volte ingenerato difficoltà interpretative).

Con la legge di conversione è stata, poi, estesa ai rinnovi la disciplina prevista per le proroghe “acausali” dal comma 4° dell’art. 19 D. Lgs. 81/2015: in altre parole, sarà possibile, d’ora in poi, effettuare proroghe e rinnovi liberamente nei primi 12 mesi. Il significato di questa modifica appare più chiaro tenendo conto dell’altra modifica apportata in sede di conversione che ha riguardato la formulazione dell’art. 21, comma 01, del D. Lgs. 81/2015. I primi due periodi della norma sono stati sostituiti con il seguente: *“Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all’articolo 19, comma 1”*. In altre parole, dal combinato disposto dell’art. 21, comma 01 e dall’art. 19, 4° comma, ultimo periodo, D. Lgs. 81/2015, come modificati dal “Decreto Lavoro”, si comprende che la volontà del legislatore è stata quella di consentire che, oltre alle proroghe, anche i rinnovi siano liberamente attuabili nei primi 12 mesi. Ma, sull’esatta portata di quest’ultima formulazione rimandiamo al paragrafo 3.2.

Al comma 1-ter dell’art. 24 del D. L. 48/2023 è stata poi aggiunta una norma di carattere intertemporale, ai sensi della quale: *“Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall’articolo 19, comma 1, e dall’articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto”*.

3. **Interpretazione.**

3.1. **Dalle “specifiche esigenze” ai “casi”.**

Si può notare, anzitutto, come il legislatore abbia, di fatto, ampliato il perimetro in cui può essere esercitata l'autonomia negoziale collettiva ai fini dell'individuazione delle ipotesi in cui è possibile rinnovare o prorogare il contratto a termine: mentre prima, infatti, si faceva riferimento a "*specifiche esigenze*", ora si parla di "*casi*", che è senz'altro espressione più lata della precedente e che, quindi, apre la possibilità che vengano individuate cause sia di tipo oggettivo che soggettivo (come, ad esempio, potrebbe essere l'esigenza di incentivare l'occupazione di certe categorie di lavoratori). Occorre osservare come sia ben possibile che tali casi siano individuati sia dalla contrattazione nazionale che aziendale: in queste ipotesi si applicherà non il principio gerarchico, bensì quello c.d. della prossimità e, dunque, a prevalere dovranno essere le previsioni del contratto aziendale, salvo che nella contrattazione di II livello non sia stato specificato il carattere complementare dei casi ivi indicati con quelli individuati a livello nazionale.

Solo nell'ipotesi di mancata individuazione di tali casi da parte della contrattazione collettiva, sia nazionale che aziendale, può intervenire (entro il 30.04.2023) l'autonomia delle parti individuali (datore e lavoratore interessato). L'autonomia riconosciuta però alla contrattazione individuale è di portata più ridotta, dato che vanno individuati, non semplici "*casi*", bensì delle "*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*": questa formulazione rende, a nostro giudizio, più problematica l'eventuale indicazione di esigenze di carattere soggettivo.

È stato evidenziato che, nel caso di ricorso a quest'ultima fattispecie, è opportuno specificare per quale motivo sia necessario stipulare il contratto di durata superiore a 12 mesi (ovvero prorogare, ovvero rinnovare il contratto) proprio con quel lavoratore. Occorre, dunque, individuare un motivo riferito al singolo lavoratore cui "agganciare" l'esigenza aziendale, esigenza che non necessariamente dovrebbe avere il carattere dell'intrinseca temporaneità, in quanto la temporaneità è già insita nella disciplina del contratto a termine la cui durata non può comunque eccedere i 24 mesi.

Si pone, tuttavia, un problema di **carattere intertemporale** con riferimento alle esigenze già individuate dai contratti collettivi stipulati prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina.

Parte della dottrina sostiene che la validità ed efficacia di tali previsioni dovrebbe venire meno, essendo venuta meno la base normativa del rinvio alla contrattazione collettiva.

Altra parte della dottrina, invece, argomenta in senso contrario, facendo leva sul carattere significativamente più limitato delle previsioni della precedente contrattazione ("*specifiche esigenze*"), che, dunque, dovrebbero *a fortiori* considerarsi valide alla luce delle attuali previsioni che, come suddetto, riconoscono un maggiore margine di autonomia alla contrattazione collettiva

(casi). Ciò alla luce del noto brocardo secondo cui *plus semper in se continet quod est minus*. Dunque, trattasi di previsioni non incompatibili, bensì assorbite dall'attuale assetto normativo.

Confindustria propende, senz'altro, per questa seconda interpretazione.

Va però evidenziato che, mentre il ricorso ai “*casi*”, individuati in base alla nuova normativa, ha sicuramente un effetto interdittivo rispetto al ricorso all'autonomia individuale in base alla nuova lett. b) dell'art. 19 D. Lgs. 81/2015, lo stesso non può dirsi ove l'impresa si sia già avvalsa delle “*specifiche esigenze*” individuate in base alla precedente normativa dai contratti collettivi.

Resta fermo che, da un punto di vista strettamente sindacale, appare evidente che l'eventuale ricorso da parte delle imprese all'autonomia individuale, ai sensi del nuovo art. 19, lett. b) D. Lgs. 81/2015, potrebbe rendere più complesso cogliere l'opportunità di definire, con le organizzazioni sindacali o con le rappresentanze aziendali, accordi che individuino i “*casi*” di ricorso ai contratti a termine, in base alla nuova normativa.

Sempre ragionando in termini di relazioni sindacali, considerato che la legge ha ampliato le possibilità di ricorrere a proroghe e rinnovi dei contratti a termine, a nostro avviso, va valutata attentamente l'opportunità di fare ricorso all'autonomia individuale (individuando “*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*”, formulazione che ricorda il c.d. “causalone”), piuttosto che percorrere la strada della contrattazione collettiva.

È noto, infatti, come la giurisprudenza sia propensa a considerare più favorevolmente gli esiti dell'autonomia privata collettiva, che peraltro, in questo caso, consentirebbe anche di confermare, con le organizzazioni sindacali, la volontà negoziale che aveva dato origine all'individuazione delle esigenze specifiche concordate sotto il vigore della precedente legislazione.

In conclusione, è opportuno chiarire che, seppure il legislatore alla lett. b) del nuovo art. 19 D. Lgs. 81/2015, facendo riferimento ai “*contratti collettivi applicati in azienda*”, non specifichi che si tratta di quelli stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e dalle loro rappresentanze aziendali o unitarie, è sottinteso. Ciò in quanto la norma si colloca all'interno del D. Lgs. 81/2015, il cui art. 51 – come noto – prevede che “*Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria*”.

È ovvio, infine, che sarà possibile ricorrere ai “casi” individuati dai contratti collettivi così intesi, purché applicati nell’impresa.

3.2. Rinnovi e proroghe acausali.

Per quanto riguarda le modifiche apportate in punto di rinnovi si osserva quanto segue.

Come dicevamo innanzi, il contratto a termine, come regola generale, può ora essere prorogato e rinnovato senza causale nei primi 12 mesi, ma senza eccedere il termine complessivo dei 12 mesi stessi (cfr. art. 19, 4° comma, ultimo periodo, D. Lgs. 81/2015)

Si pone qui un delicato problema interpretativo, che riguarda l’esatta individuazione dell’arco temporale entro il quale si può procedere ai sensi dell’1-*bis*.

Stante la versione letterale della norma, che usa l’espressione “***nei primi 12 mesi***”, si ritiene più opportuno, prudenzialmente, intendere questi 12 mesi come decorrenti a far data dal primo giorno di rapporto, cosicché i rinnovi acausali dovrebbero intervenire ed esaurirsi entro il 12° mese dal primo giorno di rapporto e, in ogni caso, conteggiando nei 12 mesi anche i periodi di eventuale intervallo tra un rinnovo e l’altro.

3.3. Norma intertemporale.

Il comma 1-*ter* dell’art. 24 D. L. n. 48/2023, convertito con L. 85/2023, si interpreta, a nostro modo di vedere, come segue: l’intento del legislatore è quello di attribuire una rilevanza parziale ai contratti a termine pregressi ovvero in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge.

Dunque, per effetto del comma 1-*ter*, l’eventuale svolgimento di rapporti a termine pregressi o in corso all’entrata in vigore del D.L. 48/2023, avrà rilievo relativo. In questo modo il legislatore consente alle imprese di stipulare nuovi contratti a termine “acausali”, ovvero prorogare quelli in essere, fino ad un massimo di 12 mesi, anche con lavoratori con i quali avevano già intrattenuto rapporti pregressi. In questo caso, però, la decorrenza dei 12 mesi acausali, in base al comma 1-*ter*, decorre dal primo giorno in cui (dopo l’entrata in vigore del decreto) o si stipula un vero e proprio rinnovo, oppure inizia l’eventuale periodo di proroga del rapporto in essere.

ESEMPL.

- 1) **REGOLA GENERALE** = primo contratto acausale di 5 mesi dal 7 giugno 2023 al 7 novembre 2023.

È possibile prorogarlo o rinnovarlo senza causali al massimo fino al 7 giugno 2024.

Ad esempio, all’interno di questo arco temporale massimo, si può:

- prorogare di **2 mesi** dal 7 novembre 2023 al 7 gennaio 2024;
- dal 7 gennaio al 7 febbraio 2024 effettuare una pausa di **1 mese**;
- poi rinnovare per **4 mesi** dal 7 marzo 2024 al 7 giugno 2024.

(TOTALE ➔ 5 mesi iniziali + 2 mesi di proroga + 1 mese di pausa + 4 mesi di rinnovo = 12 mesi complessivi che, comunque, non superano il limite dei 24 mesi, considerato che il primo rapporto era di soli 5 mesi).

2) **NORMA INTERTEMPORALE** = contratto acausale di 5 mesi (in corso al momento dell'entrata in vigore del "Decreto Lavoro") che scade il 10 luglio 2023 (dopo entrata in vigore della legge).

È possibile:

- a) prorogarlo per **12 mesi** senza causali dall'11 luglio 2023 fino all'11 luglio 2024;
- b) rinnovarlo per **12 mesi**, anche con un intervallo temporale che rispetti i periodi di c.d. "stop and go", ad esempio dal 30 luglio 2023 fino al 30 luglio 2024;
- c) prorogarlo per **3 mesi** dall'11 luglio 2023 fino all'11 ottobre 2023, poi fare eventualmente una pausa di **1 mese** fino all'11 novembre 2023 e poi rinnovarlo per **8 mesi** dall'11 novembre 2023 all'11 luglio 2024 (la somma dei tre periodi è 12 mesi complessivi).

Le tre ipotesi prospettate rispettano tutte il limite complessivo dei 24 mesi di rapporto.

L'interpretazione più "prudente" di tale norma intertemporale è, dunque, nel senso di ammettere questa parziale irrilevanza dei rapporti a termine pregressi, ai soli fini dei rinnovi e delle proroghe acausali, non anche per il calcolo del termine massimo di 24 mesi stabilito dal 2° comma dell'art. 19. Ciò in quanto il comma 1-ter stabilisce che si tiene conto "*dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto*" e, però, solo "*ai fini del computo del termine di 12 mesi previsto dall'art. 19, comma 1, e dall'art. 21, comma 01, del D. Lgs. 81/2015, come modificati [...]*", non anche ai fini del 2° comma dell'art. 19.

Pertanto, è sempre necessario che, attraverso le proroghe ed i rinnovi acausali ex comma 1-ter, la durata complessiva dei vari contratti a termine succedutesi nel tempo – tenendo conto anche di quelli precedenti al 5 maggio 2023 – non superi il termine massimo di 24 mesi. Restano salve, chiaramente, le ipotesi in cui i contratti collettivi applicati nell'impresa consentano una durata complessiva superiore ai 24 mesi.

ESEMPIO.

L'impresa ha stipulato, prima del 5 maggio 2023, un contratto acausale di **12 mesi** e poi, ad esempio per la necessità di sostituzione di un lavoratore, ha prorogato quello stesso contratto per **10 mesi**. Dopo il 5 maggio sarà possibile una ulteriore proroga o un rinnovo (sempre nel rispetto dei periodi di c.d. “*stop and go*”), senza la necessità di ricorrere alle causali, per un massimo di **2 mesi e non di 12 mesi**.

Infine, ulteriore questione intertemporale riguarda le **eventuali proroghe e/o rinnovi effettuati nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 ed il 3 luglio 2023** (prima dell'entrata in vigore della Legge di Conversione del Decreto), quando ancora non era stata introdotta la disciplina di cui ai commi 1-bis e 1-ter.

Le proroghe e i rinnovi intervenuti tra il 5 maggio e il 3 luglio (ossia il giorno prima della data di entrata in vigore della legge di conversione) sono stati attuati, infatti, osservando le norme pregresse (che consentivano di operare “liberamente” solo le proroghe nei primi 12 mesi e non anche i rinnovi e che imponevano, naturalmente, di tenere conto a tal fine anche dei precedenti rapporti a termine intervenuti tra le parti).

Ma, nonostante queste proroghe e questi rinnovi siano stati realizzati in base alla vecchia disciplina, di essi **dovrà tenersi conto, ai fini del conteggio dei 12 mesi acausali, in quanto il comma 1-ter “impone” di considerare – appunto, ai fini del conteggio dei 12 mesi acausali – i contratti stipulati a far data dal 5 maggio 2023.**

ESEMPIO.

L'impresa ha stipulato un contratto a termine “acausale” di **4 mesi**, con scadenza al 10 maggio 2023.

Dal 10 maggio 2023, in base alla precedente disciplina (non essendo ancora entrati in vigore i commi 1-bis e 1-ter dell'art. 24), è stata pattuita una proroga di **8 mesi**, fino a gennaio 2024, rispettando il limite dei 12 mesi acausali (4 mesi + 8 mesi = 12).

Se l'impresa vorrà utilizzare nuovamente il dipendente, dopo questa proroga, potrà prorogare o rinnovare il rapporto (in questo secondo caso, nel rispetto dei periodi di “*stop and go*”) per soli **4 mesi e non 12 mesi**, in quanto il periodo degli 8 mesi di proroga è intervenuto dopo il 5 maggio e, pertanto, rientra nel calcolo dei 12 mesi acausali.

Quanto al **contratto a termine a scopo di somministrazione** valgono le stesse considerazioni ma con queste precisazioni.

L'impresa utilizzatrice che, alla data del 5 maggio, ha già un lavoratore in somministrazione a termine “acausale” (esclusa l'ipotesi in cui il lavoratore somministrato sia stato assunto a tempo indeterminato

dall'Agenzia, fino al 20 giugno 2025) può chiedere che l'Agenzia proroghi fino al dodicesimo mese il contratto acausale iniziale, oppure può assumerlo direttamente con un contratto a termine acausale per un massimo di 12 mesi, ma sempre nel rispetto della durata massima dei 24 mesi.

Inoltre, l'impresa utilizzatrice, nel caso chiedesse, oggi, all'Agenzia l'invio in missione di un lavoratore senza necessità di indicare una causale, potrebbe avere interesse a chiedere di vedersi inviato in missione un lavoratore che ha già utilizzato in una precedente missione, facendo riferimento all'ipotesi dell'1-ter, e quindi potrebbe avvalersi di un lavoratore che già conosce senza avere effetti pregiudizievoli. Questa nuova missione potrebbe durare fino a 12 mesi purché, però, l'Agenzia non abbia, nel frattempo, intrattenuto con lo stesso lavoratore ulteriori rapporti a termine (inviandolo in missione presso altro utilizzatore). Dunque, si può consigliare all'utilizzatore di accertarsi, seppure in via del tutto informale, che l'Agenzia non abbia appunto, *medio tempore*, stipulato ulteriori contratti a termine con quello stesso lavoratore.

Se poi l'impresa utilizzatrice volesse proseguire ad avvalersi di quello stesso lavoratore, oltre ai 12 mesi acausali in base all'1-ter, ma sempre con un contratto di somministrazione, allora dovrà verificare con l'Agenzia che la somma dei 12 mesi acausali, in base all'1-ter, e la durata dei rapporti pregressi e di quello futuro non superi il limite dei 24 mesi e dovrà anche indicare all'Agenzia la causale da apporre al contratto a termine.

Lo stesso dicasi nel caso l'impresa utilizzatrice volesse assumere direttamente a termine quel lavoratore.

4. **Somministrazione.**

Il comma 1-*quater* dell'art. 24 del D.L. 48/2023, convertito con L. 85/2023, infine, modifica l'art. 31, 1° comma, D. Lgs. 81/2015, aggiungendo:

- a) al primo periodo, dopo le parole: “*il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato*” sono inserite le seguenti: “*esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato*”;
- b) dopo il secondo periodo, il seguente: “*È in ogni caso esente da limiti quantitativi la 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 ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali*”.

Da tale modifica consegue l'esclusione dal limite quantitativo del 20% dei lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato e, se la somministrazione è a tempo indeterminato, dei lavoratori in "ex" mobilità, disoccupati che godono di trattamenti di disoccupazione (non agricola) o di ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi e dei lavoratori svantaggiati.