

Circolari per la clientela

DL 12.7.2018 n. 87
(c.d. “decreto dignità”)
conv. L. 9.8.2018 n. 96 -
Novità in materia di lavoro

1 PREMESSA

Il DL 12.7.2018 n. 87 (c.d. “decreto dignità”) è stato convertito nella L. 9.8.2018 n. 96, prevedendo numerose novità rispetto al testo originario.

Il DL 87/2018 è entrato in vigore il 14.7.2018, mentre la L. 96/2018 è entrata in vigore il 12.8.2018. Tuttavia, per numerose disposizioni sono previste specifiche decorrenze.

Di seguito si riepilogano le novità contenute nel DL 87/2018 convertito in materia di lavoro.

Nella precedente circolare sono invece state analizzate le novità del DL 87/2018 convertito in materia fiscale e di agevolazioni.

2 NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

Di seguito si riepilogano le novità in materia di lavoro, contenute nel DL 12.7.2018 n. 87 (c.d. “decreto dignità”), come modificato in sede di conversione nella L. 9.8.2018 n. 96.

Argomento	Descrizione
Modifiche alla disciplina del lavoro a tempo determinato	<p>Con l'art. 1 del DL 12.7.2018 n. 87 convertito vengono apportate numerose modifiche alla disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.</p> <p>Durata massima del contratto</p> <p>La durata massima di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato viene ridotta da 36 a 24 mesi, raggiungibili per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti di durata inferiore.</p> <p>Causali</p> <p>L'apposizione del termine può essere effettuata senza che occorra indicare la causale, a condizione che il contratto abbia una durata non superiore a 12 mesi.</p> <p>Nel caso in cui, invece, la durata del contratto a tempo determinato superi i 12 mesi, il datore di lavoro è tenuto a “giustificare” l'apposizione del termine indicando una tra le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;• esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria. <p>In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle predette condizioni, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.</p> <p>Proroghe</p> <p>Si interviene anche con riguardo alla possibilità di proroga, nell'arco del periodo massimo di 24 mesi, dei contratti a termine:</p> <ul style="list-style-type: none">• riducendo, da 5 a 4, il numero massimo di proroghe effettuabili, con la conseguenza che il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga;• consentendo di prorogare liberamente il contratto nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni sopra elencate pena la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato, con l'esclusione dei contratti stagionali, che possono essere prorogati anche in assenza delle suddette condizioni. <p>Rinnovi</p> <p>I rinnovi contrattuali sono possibili, nell'arco di 24 mesi, ma a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none">• siano sempre giustificati dalle “causali” pena la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato, ad eccezione dei contratti stagionali, i

Argomento	Descrizione
<p><i>segue</i></p>	<p>quali possono essere rinnovati in assenza di tali condizioni;</p> <ul style="list-style-type: none"> • sia rispettato, al fine della legittima riassunzione a termine del medesimo lavoratore, un intervallo (c.d. “<i>stop and go</i>”) di almeno 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi o di almeno 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi. <p>Forma del contratto</p> <p>Come in passato, ad esclusione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l’art. 19 co. 4 del DLgs. 81/2015 prevede che l’apposizione del termine debba risultare da atto scritto, a pena di inefficacia, ma per allineare tale previsione alle novità in materia di proroghe e rinnovi, si dispone che tale atto scritto debba contenere la specificazione delle ragioni giustificative:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sempre, in caso di rinnovo; • solo se il termine complessivo eccede i 12 mesi, in caso di proroga. <p>Termine di impugnazione</p> <p>Si conferma la possibilità di impugnare il contratto a tempo determinato, ma entro il termine di decadenza di 180 giorni, anziché entro il termine di 120 giorni stabilito dall’art. 28 del DLgs. 81/2015 prima dell’intervento del “decreto dignità”.</p> <p>Ambito di applicazione</p> <p>La nuova disciplina non si applica ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni.</p> <p>Decorrenza</p> <p>Le modifiche sopra illustrate trovano applicazione ai contratti a tempo determinato stipulati successivamente al 14.7.2018 (data di entrata in vigore del DL 87/2018), nonché ai rinnovi ed alle proroghe contrattuali successivi al 31.10.2018.</p> <p>Aumento del contributo NASpl</p> <p>Con l’art. 3 co. 2 del DL 12.7.2018 n. 87 convertito viene disposto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l’aumento dello 0,5% del contributo addizionale dell’1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a carico del datore di lavoro, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine, anche in somministrazione; • l’esclusione dal predetto incremento dei contratti di lavoro domestico. <p>Per questa disposizione non è prevista una specifica decorrenza, pertanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l’aggravio contributivo sopra descritto dovrebbe trovare applicazione ai rinnovi stipulati a partire dal 14.7.2018 (data di entrata in vigore del DL 87/2018); • la novità dell’esclusione dei contratti di lavoro domestico dall’incremento dovrebbe poter operare solo a partire dal 12.8.2018 (data di entrata in vigore della L. 96/2018), essendo stata introdotta in sede di conversione in legge.
<p>Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro</p>	<p>In materia di somministrazione di lavoro, con l’art. 2 del DL 12.7.2018 n. 87 convertito si prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l’estensione della nuova disciplina sul lavoro a termine ai rapporti di lavoro a tempo determinato intercorrenti tra lavoratore ed agenzia di somministrazione, disponendo che agli stessi si applichino determinate disposizioni relative alla disciplina del contratto a termine – come modificate dallo stesso “decreto dignità” convertito – precedentemente escluse; di conseguenza, anche ai rapporti in somministrazione a tempo si applicano i limiti massimi di durata previsti per il lavoro a termine, l’obbligo della causale per i rinnovi e per i contratti e le proroghe eccedenti i 12 mesi (con esclusione dei rinnovi e delle proroghe dei contratti per le attività stagionali) e il numero massimo di proroghe;

Argomento	Descrizione
<p><i>segue</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • l'introduzione di limiti quantitativi anche alla somministrazione a tempo determinato; • la reintroduzione della fattispecie della somministrazione fraudolenta; • l'applicazione del suddetto aggravio contributivo dello 0,5% in caso di rinnovo del contratto; • l'inserimento dei rapporti instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo tra le ipotesi a cui non si applica la disciplina generale sui contratti a termine. <p>Continuano a non applicarsi ai rapporti di lavoro in somministrazione a tempo le disposizioni del lavoro a termine che prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il tetto massimo del 20% dell'organico per i lavoratori assunti a tempo determinato; • il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato; • il sistema del c.d. "stop and go" (intervallo minimo tra un contratto e l'altro). <p>Limiti quantitativi alla somministrazione a tempo determinato</p> <p>Con una modifica introdotta in sede di conversione in legge, è stato previsto che il numero dei lavoratori a termine e dei somministrati a tempo determinato non possa superare complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore all'inizio dell'anno o al momento della sottoscrizione del contratto di somministrazione, qualora l'attività sia iniziata in corso d'anno.</p> <p>Questo limite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • può essere derogato dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (sia di livello nazionale che territoriale o aziendale), e non si applica ad alcune specifiche categorie di lavoratori, individuate nell'ultima parte dell'art. 31 co. 2 del DLgs. 81/2015; • si affianca, ma non sostituisce il limite percentuale previsto, con esclusivo riferimento ai contratti a termine, dall'art. 23 del DLgs. 81/2015 (20%, salva diversa disposizione dei contratti collettivi). <p>Somministrazione fraudolenta</p> <p>La fattispecie di somministrazione fraudolenta – introdotta in sede di conversione in legge – si configura quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.</p> <p>In tal caso, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20,00 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.</p> <p>La sanzione, di natura penale, si aggiunge a quelle amministrative previste dall'art. 18 del DLgs. 276/2003.</p> <p>Ambito di applicazione</p> <p>La nuova disciplina non si applica ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni.</p> <p>Decorrenza</p> <p>Per le disposizioni in esame non è prevista una specifica decorrenza, pertanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per le modifiche conseguenti all'estensione delle nuove norme sul lavoro a tempo determinato, dovrebbe valere la stessa decorrenza prevista per queste ultime; • per l'aggravio contributivo dovrebbe valere la data di entrata in vigore del DL 87/2018, con conseguente applicazione ai rinnovi stipulati a partire dal 14.7.2018;

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	<ul style="list-style-type: none"> le altre previsioni – introdotte in sede di conversione in legge – dovrebbero trovare applicazione a partire dal 12.8.2018 (data di entrata in vigore della L. 96/2018).
Sgravio contributivo per l'occupazione giovanile stabile	<p>Con la finalità di favorire l'occupazione giovanile stabile, l'art. 1-<i>bis</i> del DL 12.7.2018 n. 87, introdotto in sede di conversione in legge, prevede la concessione di uno sgravio contributivo per i datori di lavoro del settore privato che nel corso del biennio 2019-2020 assumono lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> che non hanno compiuto 35 anni di età; ai quali si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al DLgs. 4.3.2015 n. 23. <p>Durata e limiti dell'agevolazione</p> <p>Lo sgravio contributivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> viene riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi; consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. <p>Inoltre, per quanto concerne i requisiti dei lavoratori per i quali scatta la possibilità di accesso allo sgravio, oltre al predetto limite del 35° anno di età, è necessario che il neoassunto non sia stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.</p> <p>Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>Disposizioni attuative</p> <p>La disposizione in esame demanda ad un apposito decreto dei Ministeri del Lavoro e dell'Economia, da emanare entro l'11.10.2018, il compito di definire in modo compiuto le modalità di fruizione dell'agevolazione.</p>
Modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali	<p>Con l'art. 2-<i>bis</i> del DL 12.7.2018 n. 87, inserito in sede di conversione in legge, vengono operate alcune modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali di cui all'art. 54-<i>bis</i> del DL 50/2017.</p> <p>Con tale decreto, infatti, era stata reintrodotta la possibilità di acquistare prestazioni di lavoro occasionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> per le persone fisiche, purché non nell'esercizio dell'attività di impresa o professionale, con il Libretto Famiglia; per gli altri soggetti (ad es. professionisti e micro imprese), con il "Contratto di prestazione occasionale" (CPO). <p>Sul punto, si ricorda che le prestazioni di lavoro occasionale sono definite come le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:</p> <ul style="list-style-type: none"> ad un massimo di 280 ore di lavoro presso ogni utilizzatore (ad eccezione del settore agricolo); a compensi fino a 5.000,00 euro, nel limite di 2.500,00 euro per ogni prestatore, da parte del medesimo utilizzatore; per le sole attività di <i>stewarding</i>, a compensi fino a 5.000,00 euro, per ciascun prestatore nei confronti di ciascuna società sportiva professionistica ex L. 91/81. <p>I predetti compensi sono computati al 75% del loro valore, ai fini del raggiungimento della soglia di 5.000,00 euro per l'utilizzatore, laddove i prestatori siano:</p> <ul style="list-style-type: none"> titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;

Argomento	Descrizione
<p><i>segue</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • studenti con meno di 25 anni; • disoccupati; • percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione o di altre prestazioni di sostegno del reddito. <p>Autocertificazione</p> <p>Ai fini del computo ridotto dei compensi, viene introdotto l'obbligo, per i predetti soggetti "agevolati", di autocertificare la propria condizione all'atto della registrazione presso la piattaforma informatica INPS.</p> <p>I prestatori operanti nel settore agricolo sono tenuti ad autocertificare di non essere stati iscritti, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.</p> <p>In presenza di informazioni incomplete o non veritiere fornite dai prestatori nell'autocertificazione, che comportino la violazione del divieto di ricorso al lavoro occasionale da parte dell'imprenditore agricolo, non troveranno applicazione nei confronti di quest'ultimo le sanzioni pecuniarie di importo variabile da 500,00 a 2.500,00 euro previste per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.</p> <p>Aumento del limite occupazionale per l'utilizzo del CPO</p> <p>Entro i limiti economici e quantitativi individuati dall'art. 54-bis del DL 50/2017, con il "Contratto di prestazione occasionale" (CPO) possono accedere alle prestazioni occasionali i soggetti diversi dalle persone fisiche (es. imprese, associazioni e fondazioni) e le persone fisiche che operano nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato; • del settore agricolo, purché la prestazione sia resa dai suddetti soggetti "agevolati"; • che non operino nel settore edile o in settori affini, nell'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, nel settore delle miniere, cave e torbiere; • che non acquisiscano le prestazioni nell'ambito di un contratto di appalto di opere o servizi. <p>Per esigenze temporanee o eccezionali può ricorrervi anche la Pubblica Amministrazione.</p> <p>Viene disposta una deroga in virtù della quale, ai fini dell'ammissibilità del ricorso alle prestazioni in oggetto, il limite massimo di 5 dipendenti a tempo indeterminato è elevato a 8 unità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo; • esclusivamente per le attività rese dai soggetti "agevolati" di cui sopra. <p>Versamento tramite intermediari</p> <p>Per l'utilizzatore del CPO viene introdotta la possibilità di effettuare il versamento preventivo delle somme destinate a retribuire il lavoro occasionale anche tramite un intermediario ex L. 12/79 (consulente del lavoro, commercialista, avvocato, ecc.), ferma restando la responsabilità in capo all'utilizzatore medesimo.</p> <p>Ampliamento dell'arco temporale per la comunicazione dell'attività</p> <p>Rispetto agli altri settori, il contenuto della comunicazione di utilizzo di prestazioni occasionali differisce parzialmente per il settore agricolo e, in seguito all'intervento della L. 96/2018, tali differenze valgono anche per le aziende alberghiere o le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, nonché per gli enti locali.</p> <p>Per tali soggetti, la comunicazione – oltre a indicare i dati identificativi del prestatore e il luogo di svolgimento della prestazione – deve contenere:</p>

Argomento	Descrizione
<p><i>segue</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni; • la misura del compenso pattuito, che non deve essere inferiore a 36,00 euro per prestazioni non superiori a 4 ore continuative nell'arco di 10 giorni. <p>Modalità alternativa per l'accredito dei compensi</p> <p>Oltre al pagamento del compenso da parte dell'INPS, si introduce una nuova modalità di erogazione delle somme secondo cui, su richiesta del prestatore espressa al momento della registrazione nella piattaforma telematica, il pagamento delle somme spettanti possa essere effettuato decorsi 15 giorni dal momento in cui la prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica si è consolidata.</p> <p>Il pagamento dovrà essere effettuato presso gli sportelli postali e solo dietro generazione e presentazione di un mandato di pagamento emesso tramite la piattaforma informatica INPS e stampato dall'utilizzatore, che identifichi le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo.</p>
<p>Indennità in caso di licenziamento ingiustificato</p>	<p>Con l'art. 3 co. 1 del DL 12.7.2018 n. 87 convertito viene disposto l'aumento della misura minima e massima dell'indennità – prevista dal co. 1 dell'art. 3 del DLgs. 23/2015 – che deve essere riconosciuta al lavoratore qualora non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) del licenziamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il limite minimo è aumentato da 4 a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR; • quello massimo è aumentato da 24 a 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. <p>Ambito di applicazione</p> <p>La novità riguarda i contratti di lavoro del settore privato a tempo indeterminato a tutele crescenti stipulati da imprese che raggiungano i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 co. 8 e 9 della L. 300/70 (datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti – 5 nel settore agricolo – nell'unità produttiva o nel comune, o 60 sul territorio nazionale).</p> <p>In virtù della modifica, per le piccole aziende il risarcimento minimo – nel contratto di lavoro a tutele crescenti – è aumentato a 3 mensilità (invece delle originarie 2), mentre resta invariato il massimo (6 mensilità).</p> <p>Decorrenza</p> <p>Per questa disposizione non è prevista una specifica decorrenza, pertanto, la novità dovrebbe applicarsi ai licenziamenti comunicati a partire dal 14.7.2018 (data di entrata in vigore del DL 87/2018).</p>
<p>Offerta di conciliazione al lavoratore licenziato</p> <p><i>segue</i></p>	<p>Con l'art. 3 co. 1-<i>bis</i> del DL 12.7.2018 n. 87, inserito in sede di conversione in legge, viene disposto l'aumento della misura minima e massima dell'importo che può essere offerto al lavoratore licenziato al fine di evitare il giudizio (c.d. "offerta di conciliazione", prevista dall'art. 6 co. 1 del DLgs. 23/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> • la misura minima dell'importo è aumentata da 2 a 3 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR; • quella massima è aumentata da 18 a 27 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. <p>Ambito di applicazione</p> <p>La novità riguarda i contratti di lavoro del settore privato a tempo indeterminato a tutele crescenti stipulati da imprese che raggiungano i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 co. 8 e 9 della L. 300/70 (datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti – 5 nel settore agricolo – nell'unità produttiva o nel comune, o 60 sul territorio nazionale).</p>

Argomento	Descrizione
	<p>In virtù della modifica, per le piccole aziende la misura minima dell'offerta di conciliazione è aumentata ad una mensilità e mezza (invece di una mensilità), restando invariato il massimo (6 mensilità).</p> <p>Decorrenza</p> <p>Per questa disposizione non è prevista una specifica decorrenza, pertanto, la novità dovrebbe applicarsi a partire dal 12.8.2018 (data di entrata in vigore della L. 96/2018, in quanto inserita in sede di conversione).</p>
<p>Imprese beneficiarie di aiuti di Stato - Tutela dell'occupazione</p>	<p>Con l'art. 6 del DL 12.7.2018 n. 87 convertito vengono previsti vincoli a tutela dell'occupazione per le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che beneficiano di aiuti di Stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale.</p> <p>In particolare, è prevista la decadenza totale dal beneficio nel caso di riduzione in misura superiore al 50% dei livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei cinque anni successivi alla data di completamento dell'investimento.</p> <p>Qualora la riduzione di tali livelli sia superiore al 10%, il beneficio è ridotto in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale.</p> <p>Non rilevano, invece, i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.</p> <p>Maggiorazione dell'importo da restituire</p> <p>L'importo del beneficio da restituire per effetto della decadenza è maggiorato di un interesse calcolato secondo il tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di erogazione o fruizione dell'aiuto, aumentato di cinque punti percentuali.</p> <p>Decorrenza</p> <p>Tali disposizioni si applicano ai benefici concessi o per i quali sono stati pubblicati i bandi, nonché agli investimenti agevolati avviati, successivamente al 14.7.2018 (data di entrata in vigore del DL 87/2018).</p>
<p>Abrogazione delle società sportive dilettantistiche lucrative</p>	<p>L'art. 13 del DL 12.7.2018 n. 87 convertito abroga l'intera disciplina delle società sportive dilettantistiche lucrative (SSDL), nuovo soggetto giuridico istituito a decorrere dal 2018 dall'art. 1 co. 353-360 della L. 205/2017.</p> <p>L'intervento coinvolge, tra l'altro, gli aspetti contributivo-previdenziali relativi ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che avrebbero dovuto essere stipulati dalle SSDL. Era, infatti, previsto che alle collaborazioni instaurate da tali soggetti non si applicassero le norme che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato (art. 2 co. 2 lett. d) del DLgs. 81/2015).</p> <p>Tali prestazioni, come individuate dal Consiglio nazionale del CONI, avrebbero costituito oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con obbligo di iscrizione, ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo presso l'INPS, beneficiando di una contribuzione ridotta per il periodo 2018-2022.</p> <p>Decorrenza</p> <p>La citata disciplina è abrogata dal 14.7.2018 (data di entrata in vigore del DL 87/2018).</p> <p>Fondo per le società sportive dilettantistiche non lucrative</p> <p>Le maggiori risorse derivanti dall'abrogazione della predetta normativa sono destinate ad un apposito fondo, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, per interventi in favore delle società sportive dilettantistiche (non lucrative).</p>