

IL DECRETO DIGNITA'

DECRETO LEGGE 12 luglio 2018, n. 87
Disposizioni urgenti per la dignità dei
lavoratori e delle imprese.

Publicato nella Gazz. Uff. 13 luglio 2018, n. 161.
Convertito in legge, con modificazioni, dall' art.
1, comma 1, L. 9 agosto 2018, n. 96.

Lavoro a tempo determinato

(tra novità introdotte dal decreto Dignità e disciplina esistente)

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata **non superiore a dodici mesi**. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata **superiore a dodici mesi** in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui **all'articolo 21, comma 2**, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di **dodici mesi**, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Art.19. Apposizione del termine e durata massima

Ritorno delle causali !!!

Si fa uso di «Formule aperte»

Estemporaneità qualitativa (a)

Estemporaneità quantitativa (b)

Ragioni sostitutive (a)

Obbligatorie per TD > 12 mesi

Successione max 24 mesi

(deroga per ipotesi CC o attività stagionali «tabellate» (*))

TD + STD ≤ 24 mesi

TD + STD > 24 mesi = trasformazione TIND

Confermata ultima chance: c/o ITL

(*) vedi slide successive

—————

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

**ATTIVITA' STAGIONALI «TABELLATE»
Dpr 1525/1963**

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Maciullazione e stigliatura della canapa.
11. Allevamento bachi, cernita, ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.
17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
18. Scorzatura e marinatura del pesce.

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

19. Salatura e marinatura del pesce.
20. Pesca e lavorazione del tonno.
21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
22. Lavorazione delle carni suine.
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori [\(4\)](#).
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

19. Salatura e marinatura del pesce.
20. Pesca e lavorazione del tonno.
21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
22. Lavorazione delle carni suine.
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori [\(4\)](#).
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.
39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
40. Cernita insaccamento delle castagne.
41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.
42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.
43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
44. Lavaggio e imballaggio della lana.
45. Fiere ed esposizioni.
46. Lavori preparatori della campagna salifera sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e clindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura, salinazione movimento di acque, raccolta del sale.
47. Spalatura della neve.
48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a **settanta giorni continuativi** o a **centoventi** giorni non continuativi [\(5\)](#).
49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.
51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.
52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati [\(6\)](#).

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Forma scritta richiesta «ab sustantiam»

(tranne che per contratti < 12 gg)

Consegna al lavoratore entro 5 gg.

Non è sufficiente riportare sic et simpliciter le causali,; necessaria **«specificazione»**

Non si dice nulla del contratto iniziale rispetto alla specificazione delle esigenze ??

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. **In caso di violazione** dei divieti di cui al comma 1, il contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**

Art. 20. Divieti

Norma tanto «pericolosa» quanto sottovalutata.

Conseguenza, in caso di violazione: trasformazione rapporto a tempo indeterminato

In particolare per l'ipotesi sub d):

Quanti DDL possono considerarsi regolari rispetto alle normativa prevenzionistica ?

01. Il contratto può essere **rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1**. Il contratto può essere **prorogato liberamente nei primi dodici mesi** e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. (12)

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di **quattro** volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. (13)

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro **dieci** giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero **venti** giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle **attività stagionali** individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

Art.21. Proroghe e rinnovi

Il «rinnovo» sconta subito l'obbligo di causale

Ma cosa si intende per «**rinnovo**» ?

(vedi anche art 1, comma 4)

Proroghe: passano da 5 a 4

Tempo di stacco (c.d. Stop & go)

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Non si applica l'art.21!

(proroghe >12 mesi con obbligo causale, rinnovi con causale, numero proroghe, stop & go)

Esenzione per 4 anni (*)

(*) Vale anche per la percentuale del 20% di TD (vedi infra)

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art.22. Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

Confermata la possibilità di applicare la c.d. «coda contrattuale»

Istituto poco praticato (opzione per proroga)

Maggiorazione retributiva «pesante»

Si aggiunge al limite di 24 mesi

Trasformazione a Tempo indeterminato se si prolunga oltre la scadenza (30 o 50 gg.)

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al **20 per cento** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono **esenti dal limite di cui al comma 1**, nonché da eventuali **limitazioni quantitative** previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di **nuove attività**, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b) da imprese **start-up innovative** di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) per lo svolgimento delle **attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2**;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; (14)

e) per **sostituzione** di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età **superiore a 50 anni**.

Art. 23. Numero complessivo di contratti a tempo determinato

Confermato il 20%

Calcolato sull'organico al 1° gennaio

Dettaglio esenzioni (anche se il limite proviene dalla contrattazione collettiva)

3. Il **limite percentuale** di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del **limite percentuale** di cui al comma 1, **restando esclusa la trasformazione** dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Sanzioni

(è comunque esclusa la trasformazione a tempo indeterminato)

Limite percentuale / limite quantitativo

Sanzione

20% in caso di un solo sforamento

50% per i successivi (anche per il primo)

Diffidabile ?

1. Salvo **diversa disposizione dei contratti collettivi**, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni **a tempo determinato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di **attività stagionali** ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro **sei** mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro **tre** mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso **un anno** dalla data di cessazione del rapporto.

Art.24. Diritti di precedenza

1° Tipo: Tempo Indeterminato

2° Tipo: «Attività stagionali» (in senso lato ?)

Condizioni (vedi successivo interpello 7/2016 del Ministero del Lavoro)

MINISTERO LAVORO - INTERPELLO 12 febbraio 2016

n. 37/2853

Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Diritto di precedenza ed esonero contributivo.

La Confindustria ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015 concernente l'esercizio del diritto di precedenza nell'ambito della disciplina del contratto a tempo determinato nonché dell'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 in ordine all'esonero contributivo per un arco temporale di 36 mesi nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato.

In particolare, l'istante chiede se il datore di lavoro possa fruire dell'esonero summenzionato ai fini dell'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui un altro lavoratore cessato da un contratto a termine o con contratto a termine ancora in corso non abbia esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali, della Direzione generale degli Ammortizzatori sociali e O.I., della Direzione generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative e dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre muovere dall'art. 24 citato che in tema di diritto di precedenza stabilisce che "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, **il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine".

Segue:

La norma in questione, nel recepire la novella già introdotta con il D.L. n. 34/2014 (conv. da L. n. 78/2014), non solo ribadisce la necessità che **"il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto** di cui all'articolo 19, comma 4" (ovvero nell'atto scritto da cui risulti l'apposizione del termine al contratto) ma puntualizza, inoltre, che il diritto di precedenza "può essere esercitato a condizione che il lavoratore **manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro** entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 (...)."

In virtù di tale ultima formulazione, fermo restando la necessità di dare corretta informazione nell'atto scritto di apposizione del termine del diritto di precedenza, l'esercizio dello stesso **consegue alla volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge.**

Alla luce del quadro regolatorio sopra riportato, in considerazione del fatto che il diritto di precedenza viene esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, si deve ritenere che, **in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro possa legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.** Ciò, evidentemente, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso.

Resta fermo, anche in relazione al godimento dell'esonero contributivo di cui alla L. n. 190/2014, il rispetto delle condizioni già previste all'art. 4, comma 12, L. n. 92/2012 e oggi contenute nell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, secondo quanto già chiarito dall'INPS con circ. n. 17/2015. Al riguardo, alla luce delle considerazioni suesposte e con specifico riferimento al diritto di precedenza previsto in favore dei lavoratori a tempo determinato, la condizione di cui all'art. 31, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2015 trova quindi applicazione solo qualora il lavoratore abbia manifestato per iscritto la volontà di avvalersi di tale diritto.

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6. (16)

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.


Art. 28. Decadenza e tutele

180 gg. per l'impugnativa (prima 120 gg.)

180 gg. per presentare ricorso giudiziario

Indennità onnicomprensiva tra 2,5 e 12 mensilità

Si prendono a base i criteri della legge 604/66 per i licenziamenti da parte di imprese ≤ 15 dipendenti



3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

Riduzione al 50% dell'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità in casi particolari previsti dai CC

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 29. Esclusioni e discipline specifiche

Assunti dalle liste di mobilità =
Ipotesi residuali

Lavoratori «agricoli» dipendenti
da imprese «agricole»

Richiamati nel corpo VVFF

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i **dirigenti**, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a **tre giorni**, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente; (17)

c) i contratti a tempo determinato stipulati con il **personale docente ed ATA** per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240. (18)

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui **all'articolo 19, commi da 1 a 3**, e 21.

4. Resta fermo quanto disposto **dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001**.

Segue lista esclusi:

Dirigenti

Rapporti <= 3 gg Turismo/PE

Supplenti

Personale accademico delle università

No causali, No 24 mesi, No contratto c/o ITL

Non si applica alle PA (vedi slide successiva)

2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare **contratti di lavoro subordinato a tempo determinato**, contratti di formazione e lavoro e **contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato**, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per **comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale** e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. **Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali**. 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. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

Art.35, comma 2, D.Lgs 165/2001

Possibili:

- assunzioni a TD
- somministrazione a TD

Ammessa solo per esigenze temporanee e eccezionali

Vietata la somministrazione a TD per le funzioni direttive e dirigenziali

Art. 1. Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

1. omissis

.....

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali ~~[dei contratti in corso alla medesima data]~~ **successivi al 31 ottobre 2018.**

3. 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.

Art. 1, comma 2 D.L. 87/2018
Regime transitorio

← 4 regimi (vedi slide successiva)

← Per la disciplina applicabile alla PA = conservare il vecchio testo previgente il decreto dignità.

Quattro regimi transitori

(Data di stipula contratto a TD)

| Fino al 14.07.2018 | Dal 14.07.2018 al 11.08.2018 | Dal 12.08.2018 al 31.10.2018 | Dal 1° novembre 2018 |
|--|--|---|---|
| No causali 5 proroghe No causali per proroghe No causali per rinnovi Max 36 mesi No 0,5% in caso di rinnovo | Obbligo causali > 12 mesi 4 proroghe Si causali per proroghe >12 mesi Si causali per rinnovi Max 24 mesi Si 0,5% in caso di rinnovo | Obbligo causali > 12 mesi 5 proroghe No causali per proroghe No causali per rinnovi Max 36 mesi (?) Si 0,5% in caso di rinnovo | Obbligo causali > 12 mesi 4 proroghe Si causali per proroghe > 12 mesi Si causali per rinnovi Max 24 mesi Si 0,5% in caso di rinnovo |

Somministrazione di lavoro

(tra novità introdotte dal decreto Dignità e disciplina esistente)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Capo IV – Somministrazione di lavoro.

Art. 30. Definizione

Contratto trilaterale

Separazione tra:

Potere direttivi à utilizzatore

Potere disciplinare -> Somministratore

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il **20 per cento** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato **esclusivamente** i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Art. 31. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

Staff leasing



2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e **fermo restando il limite disposto dall'articolo 23**, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il **30 per cento** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. E' in ogni caso **esente** da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato 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. (19) (20)

SOMMINISTRAZIONE A T.D.

SRD + TD \leq 30%

Però TD \leq 20%

Quindi:

SI: 18% TD + 12% STD

NO: 25% TD + 5% STD

No limits per alcune categorie

Ma quali sanzioni in caso di sfornamento ?

Vedi slide successive



3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

**No staff leasing per
PA**



Art. 32. Divieti

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle **stesse mansioni** cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una **durata iniziale non superiore a tre mesi**;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato **in forma scritta** e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

Art. 33. Forma del contratto di somministrazione

Somministrazione senza forma scritta = **Nulla** (vedi art.38 per conseguenze)

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione **a tempo determinato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli **articoli 21, comma 2, 23 e 24**. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore. (21)

Art. 34. Disciplina dei rapporti di lavoro

Viene estesa in via generale la disciplina del TD

Salvo:

21 comma 2 = tempo di stacco

23 = Limiti quantitativi all'assunzione

24 = Diritto di precedenza



3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 **non trovano applicazione** nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

**Non è applicabile la
procedura ex art.4/223 in
caso di licenziamento
collettivo**



1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Art. 35. Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

Responsabilità solidale in capo
all'utilizzatore

Parità di trattamento



4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore **comunica** al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.



7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Responsabilità per danni

Il fine è comunque è
l'assunzione diretta in capo
all'utilizzatore

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.
4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 38. Somministrazione irregolare

Somministrazione senza forma scritta = Nulla

In tal caso i lavoratori si considerano alle dipendenze dirette dell'utilizzatore

31, comma 1 = Staff leasing

31, comma 2 = Somministrazione a TD

32 = Divieti (es. sciopero)

33, co 1,

lett. a) = gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;

lett. b) = il numero dei lavoratori da somministrare;

lett. c) = l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;

lett. d) = la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Ripristinata la fattispecie
dopo l'abrogazione ex
art.55 del D.Lgs 81/2015

Art. 38-bis. Somministrazione fraudolenta



Ripristinata la fattispecie già contenuta nell'art.28 del D.Lgs 276/2003

Torna ad essere reato !!

Ma come si concilia con l'art.1 del D.Lgs 8/2016 ?



Art. 1. Depenalizzazione di reati puniti con la sola pena pecuniaria ed esclusioni

1. Non costituiscono reato e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda.

**Asimmetria con le sanzioni amministrative
in caso di somministrazione illecita**

Confronto tra vecchie e nuove norme

OLD

Art. 28. Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

NEW

Art. 38-bis. Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.



1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore **ha cessato** di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 39. Decadenza e tutele

Impugnativa nei 60 gg

Ricorso nei 180 gg.



1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

Art. 40. Sanzioni

Anche in caso di sfioramento del limite del 30% (Art.31)

Trattasi del regime di solidarietà

2. All'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Il contributo addizionale è aumentato di **0,5 punti** percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico».

Art. 3. Indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato

Previsto aumento di 0,5% della contribuzione sui contratti a termine (1,40%) ad ogni rinnovo.

Dubbio:

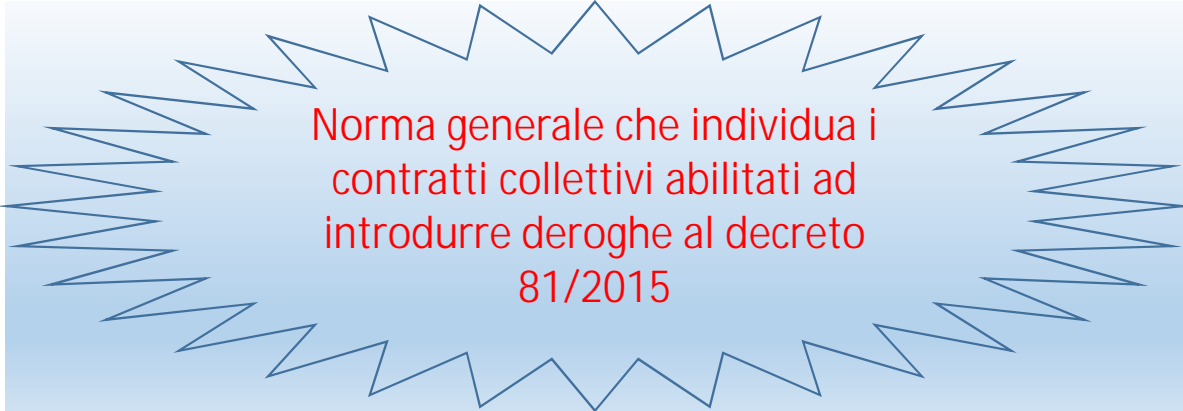
Si cumula o si riparte da 1,4 ad ogni rinnovo?

NB. L'aumento si applica fin da subito (dal 14.07) non essendo compreso nel regime transitorio, il quale considera l'art.1, comma 1, e non l'art.3

Vedi slide successive

Art. 51. Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. 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.



Norma generale che individua i
contratti collettivi abilitati ad
introdurre deroghe al decreto
81/2015