

Convegno Torino 01/02/19
CdL Giovanni Marcantonio

DECRETO LEGISLATIVO 81/2015

LEGGE 96/2018

LAVORO A TERMINE

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

- **Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.**
- **GU n.144 del 24-6-2015**
- **Entrata in vigore del provvedimento: 25/06/2015**
- **Capo III Lavoro a tempo determinato**
- **Legge 96/2018 vigente al 11-08-2018**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Entrata in vigore: 25-6-2015

Art. 1 Forma contrattuale comune

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **costituisce la forma comune di rapporto di lavoro**

Legge 28 giugno 2012, n. 92

Entrata in vigore: 18-7-2012

Art 1 comma 1

Il lavoro subordinato a tempo indeterminato rappresenta il contratto **dominante**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

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.**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 55 Abrogazioni e norme transitorie

3. Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti.

CONTRATTO A TERMINE PERIODO TRANSITORIO

Art 1 comma 2 Legge 96/2018

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 successivi al 31 ottobre 2018.

Partizione temporale in cui si applicano distinte discipline giuridiche:

- **fino al 13 luglio 2018 compreso: regime «Jobs act»;**
- **14 luglio-11 agosto 2018 compresi: primo periodo transitorio (regime «Decreto Dignità» nel testo originario);**
- **12 agosto-31 ottobre 2018: secondo periodo transitorio (regime «Decreto Dignità» con le modifiche apportate dalla legge di conversione);**
- **dal 1° novembre 2018: regime definitivo**

CONTRATTO A TERMINE

PERIODO TRANSITORIO

- Il decreto-legge non convertito perde ogni effetto fin dall'inizio, come se non fosse mai stato emanato
- In caso di mancata conferma in sede di conversione di disposizioni contenute nel decreto-legge, le stesse si considerano prive di efficacia ex-tunc

Nel caso in cui la legge di conversione apporti delle modifiche ad una norma già presente nel decreto-legge o sostituisca la prima disciplina con una nuova:

- Emendamenti di tipo **soppressivo e interpretativo** è **riconosciuta efficacia ex tunc** (ovvero, fin dall'entrata in vigore del decreto-legge);
- Emendamenti di tipo **sostitutivo, modificativo, e aggiuntivo** è **riconosciuta efficacia ex nunc** (ovvero, solo dall'entrata in vigore della legge di conversione)

CONTRATTO A TERMINE PERIODO TRANSITORIO

GIURISPRUDENZA NON UNIVOCA

- Cassazione 10 maggio 2016, n. 9386

Caducazione ex tunc delle disposizioni del decreto-legge anche nel caso di loro sostituzione da parte della legge di conversione

- Cassazione 28 aprile 1998, numero 4327; da ultimo Cassazione numero 10075 del 26 aprile 2013

la legge nuova può essere applicata ai fatti, agli status ed alle situazioni esistenti o sopravvenute alla data della sua entrata in vigore,... ove lo jus superveniens incida non sul fatto generatore del diritto, ma sui suoi meri effetti .

- Cass. civ., sez. III, 7 giugno 1995 n. 6368

ha affermato che «la legge di conversione del decreto legge, mentre esplica ex tunc ... i propri istituzionali effetti convalidanti delle norme del decreto stesso che non siano state modificate, è dotata, rispetto agli emendamenti eventualmente introdotti di una duplice valenza, poiché da un lato converte il precedente decreto e, dall'altro, contestualmente introduce nell'ordinamento nuove disposizioni, sostitutive o modificative di quelle contenute nel provvedimento convertito, **con la conseguenza che tali nuove disposizioni spiegano il loro effetto, sostitutivo o modificativo di quelle convertite, soltanto ex nunc**

CONTRATTO A TERMINE PERIODO TRANSITORIO

Art. 15, comma 5, L. 23 agosto 1988, n. 400:

Le modifiche eventualmente apportate al decreto-legge in sede di conversione hanno efficacia dal giorno successivo a quello della pubblicazione della legge di conversione, salvo che quest'ultima non disponga diversamente. Esse sono elencate in allegato alla legge.

Art. 77 COSTITUZIONE

Il Governo non può, senza delegazione delle Camere, emanare decreti che abbiano valore di legge ordinaria.

Quando, **in casi straordinari di necessità e d'urgenza**, il Governo adotta, sotto la sua responsabilità, provvedimenti provvisori con forza di legge, deve il giorno stesso presentarli per la conversione alle Camere che, anche se sciolte, sono appositamente convocate e si riuniscono entro cinque giorni.

I decreti perdono efficacia sin dall'inizio, se non sono convertiti in legge entro sessanta giorni dalla loro pubblicazione.

Le Camere possono tuttavia regolare con legge i rapporti giuridici sorti sulla base dei decreti non convertiti

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

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. (Legge n. 96/2018)

- MAX 12+12 MESI
- OBBLIGO CAUSALI NON DEROGABILE DA CCL
- CAUSALI >> OBBLIGHI CONGIUNTI
- LA CAUSALE NON PUO' ESSERE MODIFICATA SUCCESSIVAMENTE E DEVE COINCIDERE CON LE MANSIONI
- OBBLIGO ESPOSIZIONE SPECIFICA DELLE RAGIONI SOTTESE ALLA CAUSALE
- MANCANZA CAUSALE >> TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (ANCHE AZIENDALI), 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.**

24 MESI MAX MANSIONI DI PARI LIVELLO E CATEGORIA LEGALE (operai, impiegati e quadri)

DURATA MASSIMA DEROGABILE DA CCL

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.**

SI COMPUTANO ANCHE LE SOMMINISTRAZIONI A TEMPO DETERMINATO (Dal 18 luglio del 2012)

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.**

CONVERSIONE A TEMPO INDET. PER SUPERAMENTO DALLA DATA DELLO STESSO

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

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.

**ULTERIORE CONTRATTO DI 12 MESI ANCHE SENZA ASSISTENZA SINDACALE
OBBLIGO CAUSALE!!**

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. (Legge n. 96/2018)**

FORMA SCRITTA PER RAPPORTI > 12GG

CONSEGNA ENTRO 5GG DALL'INIZIO ATTIVITA'

OBBLIGO INDICAZIONE CAUSALE PER RINNOVO E PROROGA > 12 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**

INFORMATIVA SINDACALE

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 20 Divieti

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; (PROROGHE CONTRATTI STIPULATI ANTE PROCEDURA???PROBABILMENTE AMMESSE)**

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.**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 21 Proroghe e rinnovi

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. (Legge n. 96/2018)

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 sesta proroga.

- **MAX 4 PROROGHE NELL'ARCO DEI 24 MESI**
- **CONVERSIONE A TEMPO INDETERMINATO DALLA QUINTA PROROGA**
- **OBBLIGO INDICAZIONE CAUSALE PER RINNOVO E PROROGA > 12 MESI**
- **IN CASO DI VIOLAZIONE OBBLIGO CAUSALI PER PROROGHE O RINNOVI>TRASF T.IND.**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 21 Proroghe e rinnovi

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 (2!!! NO 1) non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle ATTIVITA' 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.

- TEMPI DI STACCO 10GG FINO (NO MINORE DI) 6 MESI – 20GG SUPERIORE A 6 MESI
- ATTIVITA' STAGIONALI INDIVIDUATE DA FUTURO DECRETO MIN LAV O DAI CONTRATTI COLLETTIVI (ANCHE AZIENDALI!!)
- NEL PERIODO TRANSITORIO SI APPLICA DPR 1525/63 (PRECISAZIONE CHE HA MESSO IN DISCUSSIONE ART 55 PER LAVORO INTERMITTENTE)
- IL LAVORO STAGIONALE E' CONSIDERATO UNA ECCEZIONE RISPETTO ALLA DURATA MASSIMA DI 36 MESI MA NON RISPETTO AL NUMERO DI PROROGHE (PREVISIONE CONTENUTA NEL COMMA 1 DELL'ART 21 !!)
- IL LAVORO STAGIONALE NON E' SOGGETTO AL REGIME DEI TEMPI DI STACCO

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.

PER LE START-UP INNOVATIVE NO LIMITI DI PROROGHE, TEMPI DI STACCO

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 22 Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

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.**

**CODE CONTRATTUALI MAGGIORAZIONE 20% FINO AL 10° GIORNO E 40% PER
OGNI 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.**

**TRASF TEMPO INDET CONTINUAZIONE OLTRE 30° GIORNO CONTRATTO
INFERIORE (NON FINO A) 6 MESI – OLTRE 50° GIORNO CONTRATTO IN ALTRI CASI**

DECRETO LEGGE 34/2014

CONTRATTO A TERMINE

4) È possibile fruire dei “periodi cuscinetto” – non superiori a 30 o 50 giorni, a seconda che il rapporto a termine abbia una durata inferiore oppure pari o superiore a sei mesi – anche nelle ipotesi di primo contratto a termine “acausale”?

Sì, è ammessa la possibilità di usufruire, dei c.d. periodi cuscinetto, rispettivamente di 30 e 50 giorni, anche in relazione al primo contratto a termine acausale, evitando in tal modo una trasformazione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato, nel caso di superamento del termine inizialmente fissato. Di conseguenza, la durata massima del primo contratto a termine acausale, nell'ipotesi di fruizione del c.d. periodo cuscinetto, è pari complessivamente a 12 mesi e 50 giorni.

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi (I CONTRATTI COLLETTIVI ANCHE AZIENDALI POTRANNO DEROGARE SULL'INTERA DISCIPLINA DEL CONTINGENTAMENTO COME LA BASE E IL MOMENTO DI COMPUTO E NON SOLO SUI LIMITI QUANTITATIVI!!!) 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 (SUL TOTALE DELLE UNITA' LOCALI AZIENDALI), con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

➤ SALVO DIVERSA PREVISIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI LIMITE MAX 20% SU BASE 01/01 DELL'ANNO DI ASSUNZIONE (ININFULENTE LE VARIAZIONI DI ORGANICO SUCCESSIVE IN AUMENTO O DIMINUZIONE)

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.

INIZIO ATTIVITA' IN CORSO D'ANNO BASE COMPUTO SU MOMENTO DI ASSUNZIONE

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è **sempre** possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

SEMPRE POSSIBILE ALMENO 1 LAV A TERMINE (I CCNL NON POSSONO DEROGARE)

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi (SEMPRE ESCLUSI NO DEROGHE CCNL), i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi (DOPPIA DELEGA-ATT.NE SE MANCA PREVISIONE CONTR COLL), 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,

ATTIVITA' 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

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive (Decreto legislativo 202/2017 Cinema);

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni (NO 55 ANNI).

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

CRITERI DI COMPUTO

Base occupazionale **NUMERO** lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine **A PRESCINDERE DALL'UNITA' PRODUTTIVA** (Circ 18/2014)

- ✓ **Esclusi**
- **Lavoratori intermittenti a tempo indeterminato **privi** di indennità di disponibilità**
- **Rapporti di natura autonoma o di lavoro accessorio, i lavoratori parasubordinati e gli associati in partecipazione**
- **Lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato**
- ✓ **Part-time calcolati pro-quota (PER BASE DI COMPUTO E PER LIMITE 20%!! CIRC FS)**
- ✓ **Lavoratori intermittenti a tempo indeterminato con di indennità di disponibilità computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre**
- ✓ **Dirigenti a tempo indeterminato VANNO COMPUTATI**
- ✓ **APPRENDISTI VANNO COMPUTATI (salvo quelli assunti con contratto a termine)**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

LAVORO STAGIONALE

Ipotesi lavoro stagionale elencate nel D.P.R. n. 1525/1963

1. Sgusciatura delle mandorle
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtili, 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, infilatura 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. Smorzatura del sughero.
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 vegetali e alimentari limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco.**
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua affinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

LAVORO STAGIONALE

Ipotesi lavoro stagionale elencate nel D.P.R. n. 1525/1963 ù

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 alla stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per capelli.
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.**
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 essiccatoio all'aperto.
40. Cernita e 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. Lavoratori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripristino arginatura mungitura a cilindratura cassette salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale);
47. **Spalatura della neve.**
48. Attività svolta in colonie montane, marine e curative.
49. **Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato** nella lett. c) dell'art. 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

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

CCNL TURISMO LIMITI QUANTITATIVI CONTRATTO A TERMINE

Il numero di lavoratori impiegati in ciascuna unità produttiva con contratto a termine non può superare i seguenti limiti, i quali possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale (tali limiti non trovano applicazione alle aziende di stagione):

- Massimo 4 in unità produttive con n. dipendenti a tempo indeterminato e cfl da 0 a 4;
- Massimo 6 in unità da 5 a 9 dipendenti;
- Massimo 7 in unità da 10 a 25 dipendenti;
- Massimo 9 in unità da 26 a 35 dipendenti;
- Massimo 12 in unità da 36 a 50 dipendenti;
- Massimo il 20% in unità oltre 50 dipendenti.

La base di computo è costituita dagli assunti a tempo indeterminato e dagli apprendisti iscritti nel libro unico al momento dell'attivazione del contratto a termine (la frazione di unità si computa per intero).

I limiti quantitativi non si applicano alle aziende di stagione ed ai contratti a termine stipulati per le ipotesi di nuove attività, sostituzione e affiancamento, stagionalità, intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno e cause di forza maggiore (artt. 80, 81, 82, 83 e 84 del c.c.n.l. 20 febbraio 2010).

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

COMPUTABILITA' APPRENDISTI LIMITI QUANTITATIVI CONTRATTO A TERMINE

ART 47 COMMA 3 DEL DLGS 81/2015

3. Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo (ESATTAMENTE CIO' CHE HA FATTO IL CCNL TURISMO), i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Il ministero del Lavoro con la circolare 18/2014 afferma che gli apprendisti sono sempre computabili tra l'organico a tempo indeterminato....siamo sicuri?? Il testo normativo prevede una espressa pronuncia da parte del legislatore o del contratto collettivo...

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

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.

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 23 Numero complessivo di contratti a tempo determinato

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.

IN CASO DI VIOLAZIONE DEI LIMITI PERCENTUALI E' ESPRESSAMENTE ESCLUSA LA TRASFORMAZ T.INDET

5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

INFORMATIVE SINDACALI

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

CRITICITA' SANZIONE SU DURATA CONTRATTUALE? NO

SANZIONE COMMISURATA TRA INIZIO RAPPORTO E GIORNO DELL'ACCESSO!!

E SE L'ISPETTORE RITORNA???

- La retribuzione da prendere in considerazione ai fini del calcolo è, in assenza di specificazioni, la **retribuzione lorda mensile** riportata nel singolo contratto di lavoro, **desumibile anche attraverso una divisione della retribuzione annuale per il numero di mensilità spettanti**. Qualora nel contratto individuale non sia esplicitamente riportata la retribuzione lorda mensile o annuale, occorrerà invece rifarsi alla retribuzione tabellare prevista nel contratto collettivo applicato o applicabile.
- L'importo individuato attraverso l'applicazione della percentuale del 20% o del 50% della retribuzione lorda mensile - arrotondato all'unità superiore qualora il primo decimale sia pari o superiore a 0,5 - andrà quindi moltiplicato, *“per ciascun lavoratore”*, **per il numero dei mesi o frazione di mese superiore a 15 giorni di occupazione**.
- La sanzione amministrativa, pur non risultando ammissibile a diffida, attesa l'insanabilità della violazione legata al superamento di un limite alle assunzioni a tempo determinato ormai realizzato, è **certamente soggetta alle riduzioni** di cui all'art. 16 della L. 689/1981
- **Qualora il limite sia superato**, ad esempio, di due unità, **la prima assunta a tempo determinato e la seconda come lavoratore in somministrazione**, troverà applicazione la nuova sanzione prevista dal D.Lgs. n. 368/2001 parametrata al 50% della retribuzione, escludendosi in ogni caso l'applicazione contestuale di entrambe le sanzioni (250€ art 18 276/03). **ILLEGITTIMO SANZIONE INESISTENTE**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art 31 comma 2 Dlgs 81/2015 LIMITI QUANTITATIVI PER SOMMATORIA

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.

È 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
- Soggetti **disoccupati** che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali
- 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 (Legge n. 96/2018)

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 24 Diritti di precedenza

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 (ANCHE PER SOMMATORIA) 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 PUO' 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.**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 25 Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 26 Formazione

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 27 Criteri di computo

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, **si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.**

Esempio, se nel biennio precedente sono stati stipulati contratti a tempo determinato di 8, 10 e 9 mesi, occorrerà sommare i periodi ed il risultato di 27 dovrà essere diviso per 24, dando un totale di 1,12 arrotondato per difetto ad una unità lavorativa.

**ATTENZIONE AI RIFLESSI IN MATERIA DI COMPUTO DEL PERSONALE
AD ESEMPIO AI FINI DELL'ACCESSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI O
PER LA DEFINIZIONE DI IMPRESA ARTIGIANA**

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 28 Decadenza e tutele

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 (PENA DI DECADENZA), **entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto**. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

IMPUGNAZIONE ENTRO 180GG + DEPOSITO AL GIUDICE ENTRO 180 GG DALLA SPEDIZIONE DELLA COMUNICAZIONE DI IMPUGNAZIONE (Cass 5717 del 20 marzo 2015)

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.**

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.

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 29 Esclusioni e discipline specifiche

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 (**LAVORATORI IN MOBILITA' NO 36 MESI, PROROGHE, STOP-GO, LIMITAZ QUANTITATIVE, DIRITTI DI PRECEDENZA**);
 - 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.
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'art. 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84 (Legge 96/2018), fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente**;
 - 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 (UNIVERSITA').

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Art. 29 Esclusioni e discipline specifiche

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 (PUBBLICO IMPIEGO).

Art 1 comma 3 Legge 96/2018: Le disposizioni di cui al presente art., nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa (legge Bilancio 2019), ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Interpello Min Lav 7/2016 Diritto di precedenza ed esonero contributivo

- 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
- 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**
- **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**
- 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.

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Interpello Min Lav 2/2017 Diritto di precedenza e assunzione apprendisti

In particolare l'Organizzazione istante chiede se, ai sensi della citata disposizione normativa, possano o meno costituire violazione del predetto diritto di precedenza di un lavoratore a tempo determinato:

- sia l'ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo del contratto di apprendistato stipulato con un lavoratore già in forza presso la stessa azienda;
 - sia la nuova assunzione, con contratto di apprendistato, di un altro lavoratore
- in relazione al primo quesito va esclusa la violazione dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015 atteso che ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza rileva il momento dell'assunzione dell'apprendista, che si realizza con l'attivazione del contratto di apprendistato e non con la successiva fase di naturale prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione
- In relazione al secondo quesito si ritiene che non ricorra la violazione del diritto di precedenza qualora il lavoratore risulti già qualificato per la mansione oggetto del contratto di apprendistato in virtù dei progressi rapporti di lavoro a tempo determinato (il titolare del diritto di precedenza essendo già qualificato ovvero formato, anche se in possesso dei requisiti anagrafici, non può essere destinatario del contratto di apprendistato)>>criticità)

FAQ INPS DIRITTO DI PRECEDENZA

D. Un lavoratore viene assunto da un'azienda con contratto a tempo determinato di durata pari a 8 mesi; il rapporto però cessa qualche giorno prima della scadenza prevista, per **dimissioni del lavoratore**. Nell'arco dei dodici mesi successivi il lavoratore viene riassunto dalla stessa azienda con un contratto a tempo indeterminato con richiesta del riconoscimento di incentivi all'assunzione. Nel valutare il diritto dell'azienda alle agevolazioni, si può considerare il lavoratore ancora titolare di un **diritto di precedenza** in quanto ha lavorato per un totale di mesi superiori a 6 o si deve ritenere che ha perso tale diritto nel momento in cui si è dimesso?

R. L'articolo 5 del d.lgs. n. 368 del 2001 stabilisce che spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore dell'ex dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi senza specificare la causa della cessazione: dal disposto della norma si può concludere che anche le dimissioni generano un diritto di precedenza

FAQ INPS DIRITTO DI PRECEDENZA

D. Un lavoratore viene assunto da un'azienda per **sostituzione di una lavoratrice in maternità** con contratto a tempo determinato di durata pari a 8 mesi. Nell'arco dei dodici mesi successivi il lavoratore viene riassunto dalla stessa azienda con un contratto a tempo indeterminato con richiesta del riconoscimento di incentivi all'assunzione. Nel valutare il diritto dell'azienda alle agevolazioni, si può considerare il lavoratore titolare di **un diritto di precedenza**, in quanto il precedente rapporto a termine ha avuto una durata superiore a sei mesi?

R. Anche nel caso di assunzioni per sostituzione, se il rapporto di lavoro supera i sei mesi, si seguono le normali regole sul diritto di precedenza: per una assunzione a tempo indeterminato, che avvenga nei dodici mesi successivi, non si potrà quindi godere dei benefici contributivi .

D. Lo svolgimento di un lavoro mediante un **contratto intermittente** dà luogo a **diritto di precedenza** alla riassunzione?

R. Rispetto ai contratti di lavoro intermittenti a tempo indeterminato il lavoratore licenziato matura un diritto di precedenza, se si è avuto anche solo un giorno di effettivo lavoro nell'ambito di un rapporto anche ad orario ridotto. **Per i contratti intermittenti a tempo determinato si matura un diritto di precedenza**, ai sensi dell'articolo 5, comma 4-quater, del d.l.vo 368/2001, se si è effettivamente lavorato per più di sei mesi anche in modo non continuativo.

FAQ INPS DIRITTO DI PRECEDENZA

L'interpretazione fornita dall'Istituto, secondo cui anche tale tipologia di rapporto a termine ricade nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 81/2015 e nello specifico dell'articolo _____, non è percorribile alla luce del criterio di specialità – lex specialis derogat legi generali - secondo cui al rapporto di lavoro a chiamata sarà applicabile solo quanto statuito dal D.Lgs. n. 276/2003, artt. da 33 a 40.

Di tale avviso anche il Ministero del Lavoro il quale, con circolare n. 4/2005 (da ultimo richiamata e confermata con interpello n. 72/2009), evidenzia che "con riferimento alla assunzione a tempo determinato va chiarito che non è applicabile la disciplina del decreto legislativo n. 81 del 2015, che infatti non è espressamente richiamata dal decreto legislativo n. 276 del 2003 come avviene invece, per esempio, con riferimento al contratto di inserimento al lavoro. Peraltro anche le ragioni che legittimano la stipulazione del contratto a termine sono, in questo caso, espressamente indicate dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva per cui sarebbe inappropriato il richiamo all'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 come condizione per la legittima stipulazione del contratto di lavoro intermittente".

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TERMINE

Corte di Appello di Roma 1622 del 05/06/2017

- E' viziato da nullità derivata, il contratto a tempo determinato succeduto senza soluzione di continuità ad un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto che debba essere convertito in contratto di lavoro subordinato per carenza del progetto, essendo preclusa per legge la limitazione temporale di un contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del suo svolgimento
- In tal caso spetta al lavoratore l'indennità omnicomprensiva di cui all'art 32 comma 5 della Legge 183/2010

Tribunale di Udine sentenza 105/2017

- In caso di contratto a tempo determinato, **il termine si ha come non apposto se il datore non ha rispettato l'obbligo di valutazione dei rischi previsto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro**
- Pertanto, il contratto, formalmente a tempo determinato, è, invece, da considerare a tempo indeterminato fin dall'inizio e al lavoratore competerà l' indennità omnicomprensiva di cui all'art 32 comma 5 della Legge 183/2010

CONTRATTO A TERMINE

Art 1419 codice civile **Nullità parziale.**

La nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità.

La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono **sostituite di diritto da norme imperative.**

Attenzione: Secondo giurisprudenza maggioritaria, la mancanza della forma scritta del termine, o della mancata ovvero non specifica indicazione della casuale, non determina la nullità totale del contratto, ma la sua conversione a tempo indeterminato

ALIQUOTA AGGIUNTIVA ASPI

Art 2 comma 28 Legge 92/2012

Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25 (a decorrere dal 1° gennaio 2013), ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

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. (Legge 96/2018)

ALIQUOTA AGGIUNTIVA ASPI

Art 2 comma 29 Legge 92/2012

Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica:

- a) ai lavoratori assunti a termine **in sostituzione di lavoratori assenti**;
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo **svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525**, nonché, **per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 (scaduto!!)**, di quelle definite dagli **avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative**.
- c) **agli apprendisti; (forse si riferisce a quelli stagionali)**
- d) ai **lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni

ALIQUOTA AGGIUNTIVA ASPI

Art 2 comma 30 Legge 92/2012

Il contributo addizionale di cui al comma 28 è **restituito**, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro **in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato**.

La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine

La circolare dell'INPS n. 15 del 29 gennaio 2014, ha affermato che il recupero contributivo, detratti i mesi di sospensione all'interno dell'arco temporale dei sei mesi dalla cessazione, trova applicazione anche nelle c.d stabilizzazioni

CONTRATTO A TERMINE

- *Art 4 comma 1 Legge 68/99*

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, ***i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi (Legge 134/12)*** i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività.....

- Non computabilità ai fini riserva disabili dei contratti a termine fino a 6 mesi (fermo restando l'esclusione per i contratti sostitutivi)