

*La Legge di conversione del c.d. Decreto Dignità*

# IL CONTRATTO A TERMINE

*A cura del Dipartimento Mercato del Lavoro Fisac Cgil*



## La Legge di conversione del c.d. Decreto Dignità LE NORME RIGUARDANTI IL MERCATO DEL LAVORO

### IL CONTRATTO A TERMINE

In data 12 agosto 2018 è entrata in vigore la Legge 9 agosto 2018, n. 96, di conversione (con modifiche) del c.d. Decreto Dignità (Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87).

Il provvedimento si compone di sei capi:

- CAPO I MISURE PER IL CONTRASTO AL PRECARIATO
- CAPO I-BIS MISURE FINALIZZATE ALLA CONTINUITÀ DIDATTICA
- CAPO II MISURE PER IL CONTRASTO ALLA DELOCALIZZAZIONE E LA SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI
- CAPO III MISURE PER IL CONTRASTO DEL DISTURBO DA GIOCO D'AZZARDO
- CAPO IV MISURE IN MATERIA DI SEMPLIFICAZIONE FISCALE
- CAPO V DISPOSIZIONI FINALI E DI COORDINAMENTO

**In materia di lavoro** i principali interventi, contenuti nel Capo I, riguardano il **contratto di lavoro a tempo determinato** e la **somministrazione di lavoro**, le prestazioni occasionali (con l'**ampliamento della possibilità di utilizzo dei voucher**), la proroga dell'**esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani under 35**, l'**aumento dell'importo delle indennità in caso di licenziamento ingiustificato**.

L'obiettivo dichiarato è quello di *“intervenire con nuove misure per limitare l'utilizzo di tipologie contrattuali che nel corso degli ultimi anni hanno condotto a una eccessiva e allarmante precarizzazione, causata da un abuso di forme contrattuali che dovrebbero rappresentare l'eccezione e non la regola”*<sup>1</sup>: **obiettivo condivisibile e apprezzabile**, ma almeno in parte **contraddetto** da alcune misure, prima e più grave tra tutte quella sui voucher (intervento quest'ultimo assente nel Decreto e introdotto con la Legge di conversione).

Questa nota sul provvedimento è dedicata al quadro normativo inerente il **lavoro a tempo determinato** scaturito dal nuovo intervento legislativo; il testo si articola in **tre parti**:




- la **prima** riguarda le **novità** introdotte rispetto alla disciplina in vigore prima del Decreto Dignità;
- la **seconda** si propone di approfondire le previsioni relative al **periodo transitorio** (che scadrà il 31 ottobre 2018);
- la **terza** illustra in forma schematica di **tabella** l'intera disciplina sul contratto di lavoro a tempo determinato.

La nota - per quanto estesa - vuole principalmente essere uno strumento di consultazione: proprio in relazione a questo obiettivo si è scelta una esposizione prevalentemente tecnica e schematica, mentre pochissimo spazio è riservato alle valutazioni, affidate per lo più a simboli, inseriti per mettere in evidenza con immediatezza le modifiche alle norme precedenti giudicate di segno positivo



, o

<sup>1</sup> Dalla Relazione al DISEGNO DI LEGGE PER LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO-LEGGE 12 LUGLIO 2018, N. 87, RECANTE DISPOSIZIONI URGENTI PER LA DIGNITÀ DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE

negativo  , o che possono contenere elementi di rischio  , o infine gli aspetti che rimangono invariati .

Va infine precisato che **la nuova disciplina non si applica ai contratti stipulati dalla Pubblica Amministrazione**, per i quali continuano a valere le disposizioni precedenti.

## SOMMARIO

Parte I - Le novità.....	2
<b>DURATA MASSIMA E OBBLIGO DELLA CAUSALE (CONTRATTI OLTRE 12 MESI)</b> .....	2
<b>PROROGHE</b> .....	3
<b>RINNOVI - OBBLIGO DELLA CAUSALE</b> .....	3
<b>IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</b> .....	3
<b>AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE</b> .....	4
<b>PARTE II - IL PERIODO TRANSITORIO</b> .....	4
Parte III - Scheda Contratto a termine.....	5

## PARTE I - LE NOVITÀ

Le nuove norme si applicano ai contratti stipulati dal 14.07.2018, nonché ai rinnovi e alle proroghe successivi al 31.10.2018 (v. anche la “**PARTE II - IL PERIODO TRANSITORIO**”).

### **DURATA MASSIMA E OBBLIGO DELLA CAUSALE (CONTRATTI OLTRE 12 MESI)<sup>2</sup>**



Il contratto a tempo determinato può avere una **durata massima di 24 mesi<sup>3</sup>** (il limite precedente era di 36 mesi).

La durata massima di 24 mesi si riferisce sia al **singolo contratto**, sia alla **sommatoria di più contratti** alle dipendenze dello stesso datore di lavoro e con mansioni di pari livello e categoria legale (operai, impiegati, quadri o dirigenti). Come già in precedenza, nel computo rientrano i periodi di missione svolti tra i medesimi soggetti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento del limite.

#### **Causale**

Nel caso in cui il contratto a tempo determinato abbia una **durata superiore a 12 mesi** l'apposizione del termine deve essere giustificata da **almeno una delle seguenti causali**:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
  - esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- Qualora venga stipulato un contratto di durata superiore a 12 mesi **in assenza** delle sopracitate condizioni (causale valida), il contratto a partire dal superamento dei 12 mesi si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

<sup>2</sup> D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 8 - Art. 19 (commi 1, 1-bis e 2) come modificato dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

<sup>3</sup> Come già in precedenza “fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali”.

La CGIL valuta positivamente l'intervento sul lavoro a tempo determinato, ma individua un limite nel non aver previsto la causale già dall'avvio del primo contratto, elemento che potrebbe determinare un abuso dei contratti inferiori a 12 mesi, elevando ulteriormente il turn over attraverso la stipula, con lavoratori sempre diversi, di molteplici contratti a tempo determinato.



## PROROGHE<sup>4</sup>



### Numero massimo di proroghe

Per proroga si intende lo slittamento in avanti del termine inizialmente posto al contratto.

Il numero massimo di proroghe previste per i contratti a termine si riduce da 5 a 4, fermo restando il limite massimo di durata complessiva di 24 mesi. Qualora il numero delle proroghe sia superiore a 4, il contratto si trasforma in **contratto a tempo indeterminato** dalla decorrenza della **5ª proroga**.

### Proroghe: Obbligo della causale in caso di superamento dei 12 mesi

Il contratto può essere prorogato liberamente (cioè **senza casuale**) solo nell'ambito dei **primi 12 mesi di durata**.

In caso di superamento dei 12 mesi andranno specificate le esigenze<sup>5</sup> alla base del contratto; in assenza di una causale che legittimi l'apposizione del termine il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

I contratti per attività stagionali (per i quali non vige il limite di 24 mesi di durata massima) possono essere prorogati senza la specificazione di alcuna causale, anche qualora superino i 12 mesi complessivi.



## RINNOVI - OBBLIGO DELLA CAUSALE<sup>6</sup>

Il contratto può essere **rinnovato solo** in presenza di almeno una delle ragioni giustificatrici già citate (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria).

Quindi in caso di rinnovo l'atto scritto dovrà contenere l'indicazione della causale, anche se con il rinnovo non si superano i 12 mesi complessivi.

**In altre parole con il primo contratto a termine, quale che ne sia la durata, il datore di lavoro esaurisce la possibilità di assumere a termine un determinato lavoratore in modalità acausale.**

I contratti per attività stagionali (per i quali non vige il limite di 24 mesi di durata massima) possono essere rinnovati senza la specificazione di alcuna causale.

Per **proroghe e rinnovi** vale la considerazione già espressa: è positiva la volontà di ridurre l'utilizzo del tempo determinato, ma vi è il rischio che l'assenza di vincoli alla stipula del primo contratto incrementi il turn over, inducendo i datori di lavoro a evitare di prorogare o rinnovare i contratti in essere (e tantomeno a stabilizzarli), ricorrendo a nuovi contratti inferiori a 12 mesi stipulati con lavoratori sempre diversi.



## IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO<sup>7</sup>



Il provvedimento concede più tempo ai lavoratori per impugnare il contratto a tempo determinato: l'impugnazione deve avvenire **entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto**.

L'allargamento dei termini di impugnazione (che passano quindi da 120 a 180 giorni) si applica esclusivamente

<sup>4</sup> D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 8 - Art. 19 (comma 4) e Art. 21, come modificati dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

<sup>5</sup> Come negli altri casi costituiscono una causale valida:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

<sup>6</sup> D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 8 - Art. 19 (comma 4) e Art. 21, come modificati dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

<sup>7</sup> D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 8 - Art. 28 (comma 1), come modificato dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

- ai **contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dal 14 luglio 2018**, nonché
  - ai **rinnovi e alle proroghe successivi al 31 ottobre 2018**.
- Negli **altri casi** si applicano i termini di impugnazione previgenti di **120 giorni**.

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE<sup>8</sup>



Per ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) è stato previsto l'**aumento di 0,5 punti percentuali del contributo addizionale** a carico del datore di lavoro (si tratta del contributo introdotto dalla Legge n. 92/2012 destinato a finanziare la NASpl, attualmente pari all'1,4% dell'imponibile previdenziale).

L'aumento del contributo opera già **dalla data di entrata in vigore del Decreto (14 luglio 2018)**, non essendo previsto al riguardo un regime transitorio.

*La previsione della norma di introduzione di un aggravio del costo contributivo per ogni rinnovo, anche per la somministrazione, a partire dal secondo, è in termini di principio misura condivisibile.*



*Tuttavia appare evidente come tale aggravio (...) rischi di essere ragione per la quale le imprese possano decidere di non rinnovare alla scadenza dei 12 mesi, procedendo ad alimentare il turn over attraverso plurimi contratti a tempo determinato di 12 mesi.*

*(Commento CGIL Luglio 2018)*

## PARTE II - IL PERIODO TRANSITORIO<sup>9</sup>

La Legge di conversione (a differenza del Decreto) ha previsto un regime transitorio: **la nuova disciplina si applica** infatti:

- ai **contratti a tempo determinato stipulati per la prima volta dopo il 14 luglio 2018** (data di entrata in vigore del Decreto);
- ai **rinnovi e alle proroghe successivi al 31 ottobre 2018**.

*(Il Decreto aveva previsto l'applicazione di tutte le nuove norme dal 14 luglio 2018).*

### Contratti stipulati (o rinnovati o prorogati) prima dell'entrata in vigore del Decreto (14 luglio 2018)

I contratti stipulati (o rinnovati o prorogati) prima dell'entrata in vigore del Decreto (14 luglio 2018) possono avere il loro corso, anche se difformi dalle nuove regole (durata massima 36 mesi, possibili fino a 5 proroghe, nessun obbligo di causale).

### Contratti rinnovati o prorogati dal 14 luglio (entrata in vigore del Decreto) all'11 agosto 2018 (entrata in vigore della Legge di conversione)

Più complesso può essere il caso di un eventuale rinnovo o proroga effettuati dal 14 luglio all'11 agosto 2018 (periodo in cui era in vigore il Decreto che non prevedeva regime transitorio, bensì aveva stabilito l'applicazione delle nuove norme anche ai rinnovi e alle proroghe effettuati dal 14 luglio): essi potrebbero essere ritenuti soggetti alle disposizioni originarie del Decreto stesso: quindi al limite massimo di 24 mesi, al divieto di una 5<sup>a</sup> proroga e all'obbligo di causale per le proroghe oltre i 12 mesi nonché per tutti i rinnovi.

*(Peraltro non si hanno in generale notizie di proroghe o rinnovi effettuati nel periodo citato, che ha visto la cessazione dei rapporti a tempo determinato che scadevano nel periodo stesso.)*



<sup>8</sup> Legge 28 giugno 2012, n. 92 - Art. 2 (comma 28) come modificato dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

<sup>9</sup> Legge 9 agosto 2018, n. 96 - Art. 1 (comma 2)

## **Rinnovi o proroghe effettuati tra il 12 agosto e il 31 ottobre 2018**

Se la proroga o il rinnovo intervengono dal 12 agosto 2018 (data di entrata in vigore della Legge di conversione) al 31 ottobre 2018 (data di termine del regime transitorio) la proroga o il rinnovo sono indubbiamente soggetti ai criteri meno restrittivi previgenti il Decreto (36 mesi, 5 proroghe, niente causale).

### **PARTE III - SCHEDA CONTRATTO A TERMINE**









<p><b>Causale</b> Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima Art. 21 - Proroghe e rinnovi</p> 	<p>Per i contratti stipulati dal 14.07.2018, nonché per i rinnovi e le proroghe successivi al 31.10.2018<sup>10</sup>, qualora si tratti di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– contratti di <b>durata superiore a 12 mesi</b>,</li><li>– <b>proroga</b> che determini il <b>superamento</b> del limite dei <b>12 mesi</b>,</li><li>– <b>rinnovo</b>, anche se non si superano i 12 mesi complessivi,</li></ul> <p>vige l'obbligo di specificare la <b>causale</b>: più precisamente:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) le esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero le esigenze di sostituzione di altri lavoratori,</li><li>b) le esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</li></ol> <p><u>Possano essere rinnovati o prorogati anche in assenza di causale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– i contratti per attività <b>stagionali</b>,</li><li>– i contratti stipulati da imprese <b>start-up</b> innovative per un periodo prefissato dalla costituzione della società.</li></ul>
<p><b>Durata massima</b> Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima</p> 	<p>Per i contratti stipulati dal 14.07.2018, nonché per i rinnovi e le proroghe successivi al 31.10.2018<sup>11</sup> (fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi<sup>12</sup>, e con l'eccezione delle attività stagionali) <b>24 mesi</b>, comprensivi di proroghe e rinnovi, alle dipendenze dello stesso datore di lavoro e con mansioni di pari livello e nell'ambito della stessa categoria (operai, impiegati, quadri o dirigenti)<sup>13</sup>.</p> <p>Per contratti stipulati prima del 14.07.2018 e per rinnovi e proroghe fino al 31.10.2018 il limite è di <b>36 mesi</b> (anziché 24).</p> <p>Una volta raggiunta la durata massima, un ulteriore contratto a T.D. di max 12 mesi può essere stipulato presso l'ITL (non è prevista l'assistenza di un rappresentante sindacale). In caso di mancato rispetto di tale procedura, o di superamento del termine stabilito nel contratto, esso si trasforma in contratto a T.I. dalla stipula.</p>

<sup>10</sup> v. anche la "Parte II - Il periodo transitorio" alle pagine precedenti

<sup>11</sup> v. anche la "Parte II - Il periodo transitorio" alle pagine precedenti

<sup>12</sup> In tutti i casi di riferimento ai contratti collettivi si intendono anche quelli aziendali.




<sup>13</sup> Nel computo rientrano i periodi di missione svolti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

<p><b>Proroghe:</b> <b>numero massimo</b> Art. 21 - Proroghe e rinnovi</p> 	<p>Per i contratti stipulati dal 14.07.2018, nonché per i rinnovi e le proroghe successivi al 31.10.2018<sup>14</sup> massimo 4</p> <p><u>Conseguenze del superamento del limite:</u> <b>trasformazione</b> in tempo indeterminato dalla decorrenza della 5<sup>a</sup> proroga</p> <p>Per contratti stipulati prima del 14.07.2018 e per rinnovi e proroghe fino al 31.10.2018 massimo 5 proroghe e trasformazione in T.I. dalla decorrenza della 6<sup>a</sup> proroga.</p> <p>Il limite relativo alle proroghe (ivi compreso l'obbligo della causale per proroga che determini il superamento dei 12 mesi complessivi) non si applica alle imprese start-up innovative per un periodo prefissato dalla costituzione della società.</p>
<p><b>Rinnovi:</b> <b>intervallo minimo</b> Art. 21 - Proroghe e rinnovi</p>  	<p>Va osservato un intervallo minimo tra un contratto e l'altro di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 giorni dalla scadenza di un contratto fino a 6 mesi,</li> <li>- 20 giorni dalla scadenza di un contratto superiore a 6 mesi.</li> </ul> <p><u>Conseguenze del rinnovo prima che sia trascorso l'intervallo prescritto:</u></p> <p style="text-align: right;"><b>trasformazione</b> in tempo indeterminato del 2° contratto</p> <p><u>Deroghe all'obbligo dell'intervallo minimo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lavoratori stagionali</li> <li>- altre ipotesi individuate dai contratti collettivi</li> </ul> <p>I limiti riguardanti proroghe e rinnovi (ivi compreso l'obbligo della causale per proroga/rinnovo) non si applicano alle imprese start-up innovative per un periodo prefissato dalla costituzione della società.</p>
<p><b>Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine</b> Art. 22 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine</p>  	<p>Il datore di lavoro può chiedere di proseguire la prestazione lavorativa oltre il termine fissato</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fino a 30 giorni per i contratti inferiori a 6 mesi,</li> <li>- fino a 50 giorni negli altri casi,</li> </ul> <p>riconoscendo una maggiorazione retributiva</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- del 20% fino al 10° giorno successivo la scadenza del termine,</li> <li>- del 40% per ciascun giorno ulteriore.</li> </ul> <p>In caso di continuazione oltre i termini indicati (30 o 50 giorni) si determina la <b>trasformazione</b> in tempo indeterminato (dalla scadenza dei termini).</p>
<p><b>Forma scritta</b> Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima</p> 	<p><b>Obbligatoria</b>, con l'eccezione dei rapporti di lavoro non superiori a <b>12 giorni</b></p> <p>Per i contratti stipulati dal 14.07.2018, nonché per i rinnovi e le proroghe successivi al 31.10.2018<sup>15</sup> l'atto scritto deve contenere, in caso di rinnovo, la specificazione della <b>causale</b>; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i 12 mesi. Nell'atto va richiamato il diritto di precedenza (v. oltre).</p>
<p><b>Numero massimo di contratti a tempo determinato per datore di lavoro</b> Art. 23 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato</p>  	<p>Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il numero complessivo dei contratti a termine non può superare il <b>20%</b> (con arrotondamento per eccesso) <b>dei lavoratori a tempo indeterminato</b> al 1° gennaio dell'anno di assunzione oppure (nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno) dei lavoratori a T.I. in forza al momento dell'assunzione del T.D..</p> <p>Per datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre ammesso 1 T.D..</p>












<sup>14</sup> v. anche la "Parte II - Il periodo transitorio" alle pagine precedenti

<sup>15</sup> v. anche la "Parte II - Il periodo transitorio" alle pagine precedenti









<p><u>Deroghe:</u></p>	<p>Non occorre rispettare la soglia del 20% (o quella stabilita dai contratti collettivi) per i contratti a termine conclusi nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fase di avvio di nuove attività,</li> <li>- imprese start-up innovative per un periodo prefissato dalla costituzione della società,</li> <li>- attività stagionali,</li> <li>- specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o produzione di specifiche opere audiovisive,</li> <li>- sostituzione di lavoratori assenti,</li> <li>- assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.</li> </ul> <p>Ulteriori eccezioni riguardano le università private, il settore della ricerca, istituti, enti e iniziative legate alla cultura (v. comma 3 Art. 23).</p>
<p><u>Conseguenze in caso di superamento della soglia</u></p>	<p><u>In caso di violazione del limite percentuale sanzione amministrativa così calcolata:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se assunto 1 solo lavoratore a T.D. oltre la soglia: 20% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro</li> <li>- se assunti più lavoratori a T.D. oltre la soglia: 50% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro</li> </ul> <p>In caso di superamento della soglia resta comunque <i>“esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato”</i>.</p>
<p><b>Numero massimo di contratti a tempo determinato per datore di lavoro che sia anche utilizzatore di lavoro in somministrazione</b> Art. 31 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato</p> 	<p>Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, il numero complessivo dei lavoratori assunti <b>con contratto a T.D. o con contratto di somministrazione a T.D.</b> non può superare complessivamente il 30% (con arrotondamento per eccesso) dei lavoratori a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti di somministrazione oppure (nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno) dei lavoratori a T.I. in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione. (È esente da limiti quantitativi la somministrazione di alcune tipologie di lavoratori.)</p> <p>In base al CCNL ABI (Art. 34) il numero dei lavoratori con contratto di <b>somministrazione a T.D.</b> non può superare il <b>5%</b> del personale dipendente a T.I.. Tale percentuale è aumentata all'<b>8%</b> per le <b>imprese</b> che occupino <b>fino a 1.500 dipendenti a T.I.</b></p>
<p><b>Casi di divieto di assunzioni a termine</b> Art. 20 - Divieti</p>  	<p>Non è possibile effettuare assunzioni a termine nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sostituzione di lavoratori in <b>sciopero</b>,</li> <li>- unità produttive in cui siano stati effettuati nei 6 mesi precedenti <b>licenziamenti collettivi</b> di lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quello/i che si intenderebbe assumere a termine (salvo che per ragioni sostitutive, assunzioni di lavoratori in mobilità, o con contratti fino a 3 mesi),</li> <li>- unità produttive i cui lavoratori (aventi le stesse mansioni del neoassunto) siano interessati dalla <b>CIG</b>,</li> <li>- datori di lavoro che non hanno effettuato la <b>valutazione dei rischi</b>.</li> </ul> <p><u>Conseguenze della violazione del divieto:</u> <b>trasformazione</b> in tempo indeterminato.</p>



<p><b>Diritti di precedenza</b>  Art. 24 - Diritti di precedenza    </p>	<p>In caso di:</p> <p><b>A.</b> assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei 12 mesi successivi per le stesse mansioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diritto di precedenza per il lavoratore che ha prestato servizio per più di 6 mesi (per le lavoratrici l'eventuale congedo di maternità si computa nei 6 mesi)</li> </ul> <p><b>B.</b> assunzioni a tempo determinato effettuate nei 12 mesi successivi per le stesse mansioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diritto di precedenza per la lavoratrice che abbia fruito del congedo di maternità e abbia prestato servizio per più di 6 mesi</li> </ul> <p><b>C.</b> assunzioni a tempo determinato per attività stagionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diritto di precedenza per il lavoratore che ha già svolto le medesime attività</li> </ul> <p>Per esercitare il diritto di precedenza il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi (casi A. e B.) o entro 3 mesi (caso C.) dalla cessazione. (<b>v. anche nota specifica con allegati fac-simili di lettera</b>).</p>
<p><b>Principio di non discriminazione</b>  Art. 25 - Principio di non discriminazione    </p>	<p>Diritto per i lavoratori a T.D. al trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a T.I. comparabili</p>
<p><b>Formazione</b>  Art. 26 - Formazione    </p>	<p>Rinvio alla contrattazione collettiva</p>
<p><b>Impugnazione</b>  Art. 28 - Decadenza e tutele  </p>	<p>Entro <b>180 giorni</b> per i contratti stipulati dal 14.07.2018, nonché per i rinnovi e le proroghe successivi al 31.10.2018<sup>16</sup></p> <p>Entro <b>120 giorni</b> per contratti stipulati prima del 14.07.2018 e per rinnovi e proroghe fino al 31.10.2018</p> <p>(In entrambi i casi deve quindi seguire il deposito del ricorso in tribunale entro l'ulteriore termine di 180 giorni)</p>
<p><b>Risarcimento in caso di trasformazione ordinata dal giudice</b>  Art. 28 - Decadenza e tutele    </p>	<p>Indennità onnicomprensiva da un minimo di 2,5 a un massimo di 12 mensilità (massimo 6 mensilità 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) a prescindere dal tempo intercorso tra la scadenza del termine illegittimo e la sentenza</p>
<p><b>Computo del lavoratore</b>  Art. 27 - Criteri di computo    </p>	<p>Salvo che sia disposto diversamente, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p> <p>(Il calcolo del numero dei dipendenti ha per esempio rilevanza ai fini della determinazione della soglia dei 15 dipendenti.)</p>

<sup>16</sup> v. anche la “Parte II - Il periodo transitorio” alle pagine precedenti

<p><b>Esclusioni dalla normativa dei contratti a termine</b>  Art. 29 - Esclusioni e discipline specifiche</p> <p>  Pressoché </p>	<p>Sono esclusi dal campo di applicazione del contratto a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i rapporti instaurati con <b>lavoratori in mobilità</b> (a eccezione degli articoli sul principio di non discriminazione e sui criteri di computo),</li> <li>- i rapporti di lavoro <b>tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato</b>,</li> <li>- i richiami in servizio <b>del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco</b>,</li> <li>- i contratti di lavoro a tempo determinato con i <b>dirigenti</b>, che non possono avere una durata superiore a 5 anni (salvo il diritto del dirigente di recedere una volta trascorso un triennio),</li> <li>- i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di <b>durata non superiore a 3 giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi</b>, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo,</li> <li>- i contratti a tempo determinato stipulati con il <b>personale docente e ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario</b>, anche dirigente, <b>del Servizio sanitario nazionale</b>,</li> <li>- i contratti a tempo determinato stipulati con le <b>Università</b>.</li> </ul> <p>Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al D.Lgs. n. 367/1996, non si applicano gli articoli 19 (commi da 1 a 3), e 21.</p>
<p><b>Informativa al Sindacato</b></p> <p>  </p>	<p>Devono essere precisati dalla contrattazione collettiva i diritti di informativa nei confronti di RSA/RSU riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa (articolo 19),</li> <li>- l'utilizzo del lavoro a tempo determinato (articolo 23).</li> </ul>
<p><b>Contributo aggiuntivo</b>  Legge 28 giugno 2012, n. 92 - Art. 2 - Ammortizzatori sociali</p> <p> </p>	<p><b>Per ciascun rinnovo</b> del contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) <b>aumento di 0,5</b> punti percentuali del contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro (attualmente 1,4% dell'imponibile previdenziale)</p>