

OGGETTO: **APPROVATO DEFINITIVAMENTE, CON MODIFICAZIONI, IL DECRETO-LEGGE 87/2018, RECANTE «DISPOSIZIONI URGENTI PER LA DIGNITÀ DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE» - NOVITÀ IN MATERIA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, OCCUPAZIONE GIOVANILE, SOMMINISTRAZIONE E LICENZIAMENTI**

Di seguito commentiamo le novità in materia di contratti a tempo determinato, occupazione giovanile, somministrazione e licenziamenti introdotte (agli articoli da 1 a 3) dal decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante «*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*», approvato definitivamente dal Senato della Repubblica, con modificazioni, il 7 agosto 2018.

Un approfondimento sugli altri contenuti del d.l. 87/2018, di interesse per le imprese, è riportato in altra parte di questo Notiziario, chiuso quando - giova precisarlo - né la legge di conversione, né il testo del decreto-legge coordinato con le modifiche apportate nel corso dell'esame del Parlamento erano ancora stati pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale*.

Si evidenzia che:

- delle modifiche apportate alla disciplina in materia di lavoro dal d.l. 87/2018 - nella versione, rispettivamente, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* il 13 luglio scorso (giorno precedente a quello della sua entrata in vigore) e approvata dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 2 luglio scorso - abbiamo informato le aziende associate con due note, diramate per mail, rispettivamente del 17 e del 5 luglio 2018;
- in calce al commento, pubblichiamo le tabelle degli articoli dei decreti legislativi 81/2015 (da 19 a 29, l'intero "Capo III" - "Lavoro a tempo determinato; 31, 34 e 38 bis, sulla "Somministrazione di lavoro") e 23/2015 (3 e 6 - "Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti"), nei testi in vigore fino al 13 luglio 2018 e (a seguito delle modifiche apportate dal decreto-legge 87/2018 e dopo la sua approvazione definitiva) dal 14 luglio 2018;
- tenuto conto dei numerosi dubbi interpretativi scaturiti dalla lettura della nuova normativa sul contratto a tempo determinato, il ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha dichiarato che "si utilizzerà una circolare ministeriale per chiarirne l'applicazione".

Il d.l. 87/2018 è intervenuto, in modo significativo, sulla disciplina dei contratti a tempo determinato, sulla somministrazione e sull'indennità risarcitoria prevista per i licenziamenti illegittimi.

In particolare, il testo del decreto-legge approvato definitivamente l'8 agosto scorso introduce importanti modifiche:

- agli articoli 19, 21, 28 e 34 del d.lgs. 81/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14 e n. 15 del 2015);
- all'art. 3 del d.lgs. n. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1, n. 3 e n. 5 del 2015);
- alla cosiddetta offerta conciliativa prevista dall'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 12 del 2015);
- alle prestazioni occasionali di cui all'art. 54-bis della legge n. 96/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19, n. 16 e n. 15 del 2017), limitatamente al settore agricolo e a quello del turismo;
- ai benefici - già previsti dai commi 100 e seguenti dell'art. 1 della legge 205/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7 e n. 1 del 2018) - per le assunzioni a tempo indeterminato degli "under 35" che non hanno mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui si prolunga la vigenza anche per gli anni 2019 e 2020.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Preliminarmente, giova evidenziare che, in base all'art. 29 del d.lgs. 81/2015, sono esclusi dal campo di applicazione di tutto il Capo III (e, quindi, anche dalle disposizioni del d.l. 87/2018), tra gli altri, i rapporti:

- dei dirigenti;
- per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e del commercio, nei casi individuati dalla contrattazione collettiva.

Per i contratti a tempo determinato:

- aumenta dello 0,5% l'aliquota contributiva in caso di rinnovo dopo il primo contratto (con l'eccezione dei rapporti domestici);
- diminuisce la durata massima complessiva;
- vengono introdotte le causali, a partire dal tredicesimo mese di utilizzazione del lavoratore;
- è allungato il termine per proporre il ricorso giudiziario.

L'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato è consentita, senza obbligo di causale, solo per un periodo di durata fino a 12 mesi.

Un termine di durata maggiore (comunque nel rispetto del nuovo limite massimo di 24 mesi – e non più di 36 mesi) è ammesso con l'apposizione di una delle seguenti causali:

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

I contratti stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle ragioni giustificatrici.

Il contratto a tempo determinato, fatto salvo quanto diversamente disposto dalla contrattazione collettiva - e questa non è una novità, come pure non lo è la possibilità di stipulare alla scadenza del termine massimo un ulteriore contratto presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro - può durare fino a 24 mesi, ma l'assenza della causale riguarda, unicamente, il primo contratto a tempo determinato (fino a dodici mesi, anche raggiungibili con una proroga): **una durata maggiore a 12 mesi necessita di causali, come pure il rinnovo di un contratto a termine.**

Si evidenzia che:

- il rinnovo è un contratto di lavoro tra Parti che in precedenza hanno già avuto almeno un altro rapporto a termine, con soluzione di continuità rispetto a quello successivo;
- la proroga, invece, è il prolungamento della durata di un contratto a termine, senza soluzione di continuità rispetto al precedente.

La prima causale fa riferimento a *situazioni temporanee e oggettive* la cui natura sia *estranea all'attività* produttiva e a esigenze *“di sostituzione” di altri lavoratori*, come, per es., può avvenire per le assenze collegate alla maternità.

Tali situazioni/esigenze non permettono di superare i ventiquattro mesi, pena la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto, anche in sommatoria con precedenti contratti riferibili a mansioni espletate nel livello della stessa categoria legale di inquadramento.

Circa le esigenze temporanee estranee all'attività ordinaria dell'impresa, si ritiene che possano aversi in occasione eccezionali, come, per es., nel periodo di avvio di una nuova produzione di manufatti.

L'altra causale si riferisce a *“esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria”*.

Tali tre requisiti sembrano dover sussistere congiuntamente; se così fosse, potrebbero insorgere contenziosi attinenti non solo alla temporaneità del contratto, ma al fatto che l'incremento dell'attività debba essere *“significativo”*.

La valutazione delle Parti del contratto a tempo determinato, infatti, potrebbe essere (o, meglio, divenire, durante e/o alla sua cessazione) divergente, come pure, qualora la lite - su ricorso del dipendente - si sposti in Tribunale, quella del Giudice rispetto alla scelta compiuta dal datore di lavoro; con le conseguenze del caso...

Cosa è *“significativo”* ? Che cosa si intende per *“incrementi temporanei dell'attività ordinaria non programmabili”* ?

La valutazione sul significato da attribuire alle “causali” potrà essere discordante, non solo tra le Parti (datore di lavoro e dipendente), ma anche da parte del Giudice.

Se la causale non verrà ritenuta sussistente dal Giudice, quest'ultimo trasformerà il contratto a tempo indeterminato; il d.l. 87/2018, infatti, lo prevede espressamente: nel caso in cui venga stipulato un contratto di durata superiore a 12 mesi senza causale, questo si trasforma – automaticamente - a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Con l'occasione si ricorda che in materia di contratti a termine rimane la sanzione amministrativa prevista (dall'art. 5, comma 4 septies, del d.lgs. 368/2011, e quindi) dall'art. 23, comma 4, del d.lgs. 81/2015, per il caso di superamento della percentuale legale o contrattuale, come chiarito dalla circolare del ministero del Lavoro n. 18/2014 (CONFIMI RAVENNA NEWS 16/2014).

Il limite massimo di 24 mesi non riguarda i **contratti di lavoro stagionali** per i quali è rimasta invariata la previsione già prevista dal d.lgs. n. 368 del 2001 (e dal vigente d.lgs. 81/2015).

Il nuovo art. 19, comma 2, del d.lgs. 81/2015, prevede la **riduzione (da 36) a 24 mesi della durata massimo del contratto a tempo determinato**.

Tale limite può peraltro essere derogato sia dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, che, per un massimo di 12 mesi (o per la durata inferiore eventualmente stabilita dal CCNL applicato), tramite ulteriore contratto stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Il contratto a tempo determinato (compreso quello per le attività stagionali), con la sola eccezione per quelli di durata non superiore a 12 giorni, deve risultare da atto scritto: diversamente, l'apposizione del termine non ha effetto.

Il datore di lavoro, come in passato, è tenuto a consegnare al dipendente copia dell'atto scritto entro i cinque giorni lavorativi successivi all'assunzione.

In caso di rinnovo (quindi di un nuovo contratto a tempo determinato) l'atto scritto deve contenere una causale: qualora, invece, si faccia una proroga (4 al massimo nei 24 mesi, non

più 5 come in passato), l'indicazione della causale è necessaria solo quando la durata complessiva del rapporto superi 12 mesi.

Ai contratti a tempo determinato si applica (dall'entrata in vigore della legge 92/2012) un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali; con il decreto 87/2018, tale contributo viene aumentato dello 0,5% in occasione di ogni rinnovo. Il contributo addizionale si applica anche alla somministrazione, ma non, a seguito delle modifiche introdotte in occasione dell'esame parlamentare, ai contratti di lavoro domestico.

Il contributo addizionale non si applica né ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di quelli assenti, né agli assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali previste dal DPR 1525/1963.

La trasformazione a tempo indeterminato del rapporto è favorita dalla restituzione della contribuzione aggiuntiva; da gennaio 2014 essa è totale e avviene nel caso in cui, alla scadenza di un contratto a termine, il rapporto venga trasformato a tempo indeterminato.

La restituzione di cui si tratta, inoltre, ancorché non totale (CONFIMI RAVENNA NEWS 9 e 14 del 2014), è ammessa anche quando, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto a termine c'è la riassunzione con contratto a tempo indeterminato.

Proroghe e rinnovi.

Il contratto a termine può essere rinnovato soltanto in presenza di una delle causali individuate all'art. 19, comma 1; qualora ci si trovi di fronte al primo rapporto, questo può essere prorogato liberamente all'interno del periodo massimo di 12 mesi, mentre, se si supera tale durata, solo in presenza di una esigenza specifica contemplata dalla causale: tale regola, come già evidenziato, non si applica ai contratti stagionali.

La violazione di quanto sopra comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Il numero massimo delle proroghe è di 4 nell'ambito dei 24 mesi, a prescindere dal numero dei rinnovi contrattuali che, a partire dal secondo, devono avere una causale.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore a 4, il rapporto si considera a tempo indeterminato a partire dalla data di decorrenza della 5^a proroga.

Termine per l'impugnazione

Il d.l. 87/2018 ha introdotto anche una modifica di ordine processuale: **l'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, a pena di decadenza**, (non più entro 120, ma) **entro 180 giorni dalla cessazione temporale del contratto**.

Nuova disciplina transitoria

In sede di conversione del d.l. 87/2018 è stato previsto che le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data del 14 luglio, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

Occorre però capire cosa il Legislatore intenda.

Dal momento (non conosciuto, al momento della chiusura di questo Notiziario) della conversione in legge si “*apre*” una finestra che consente di effettuare, fino al 31 ottobre 2018, per i contratti stipulati in data antecedente, proroghe (fino a cinque) e rinnovi, senza causali, secondo le disposizioni in vigore fino al 13 luglio 2018.

La norma poteva essere scritta meglio (visto che lascia molti dubbi a chi è tenuto ad applicarla nella pratica); in attesa della menzionata circolare chiarificatrice del dicastero - che però, come tutti gli atti amministrativi, non vincolerà i Giudici - si ritiene che, a oggi, ci siano quattro regimi da applicare ai contratti a termine:

- quello previsto dal d.lgs. 81/2015, per i contratti stipulati entro il 13 luglio 2018;
- quello vigente dal 14 luglio 2018 e fino alla pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* della legge di conversione del d.l. 87/2018;
- quello efficace dal giorno successivo alla suddetta pubblicazione in GU al 31 ottobre 2018;
- quello in corso dall'1 novembre 2018.

ESONERO PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Sono state introdotte disposizioni che estendono ai prossimi due anni - 2019 e 2020 - le agevolazioni contributive previste dai commi 100 e seguenti dell'art. 1 della legge 205/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7 e n. 1 del 2018), in maniera strutturale per i giovani fino ai 30 anni e per il solo 2018 per coloro che non hanno superato i 35 anni (34 anni e 364 giorni): nella sostanza, per questi ultimi, si tratta di un allungamento dei termini di fruizione del beneficio in favore dei datori di lavoro che li assumono.

La norma - che rinvia per la piena operatività dell'esonero a un decreto da varare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione - afferma che:

- l'assunzione deve essere a tempo indeterminato (anche part-time) a “*tutele crescenti*”;
- il beneficio, previsto per un massimo di 36 mesi, consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- l'agevolazione spetta ai datori di lavoro che assumono lavoratori di età inferiore a 35 anni i quali non siano mai stati occupati con rapporto a tempo indeterminato con lo stesso o altro datore di lavoro, fatti salvi eventuali periodi di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato) svolti presso un altro datore e non “*consolidati*” durante o al termine del periodo formativo.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Quanto previsto dall'art. 2 del d.l. 87/2018 è stato profondamente emendato in occasione del passaggio parlamentare per la sua conversione in legge.

Il comma 2 dell'art. 31 introduce una percentuale di utilizzazione dei somministrati.

La nuova norma fa salvi i contratti collettivi, anche aziendali, applicati dall'utilizzatore e precisa che, fermo restando il limite legale del 20% relativo ai contratti a tempo determinato (che peraltro la contrattazione collettiva può modificare, come già detto), il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine o in somministrazione a tempo determinato non può superare complessivamente il 30% del numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato presso

l'utilizzatore alla data dell'1 gennaio dell'anno al quale si riferiscono le stipule, con arrotondamento all'unità superiore se il decimale è pari o superiore allo 0,5.

Se l'attività è iniziata in corso d'anno il limite viene calcolato al momento della stipula del contratto di somministrazione.

Sono esenti dai limiti quantitativi i lavoratori in mobilità (ancorché le omonime liste non esistano da gennaio 2017), i soggetti disoccupati che fruiscono del trattamento di NASPI o di interventi integrativi salariali da almeno sei mesi, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, come tali definiti dall'art. 2 (n. 4 e 99) del Regolamento CE n. 651/2014 e individuati con apposito decreto ministeriale.

Per il calcolo dei dipendenti in forza a tempo indeterminato dovrebbero valere i chiarimenti forniti dal ministero del Lavoro con la circolare n. 18/2014 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16 de 2014).

Il d.l. 87/2018 ha anche modificato il primo periodo dell'art. 34, comma 2, del d.lgs. 81/2015.

Al rapporto di lavoro tra somministratore (Agenzia) e lavoratore si applica la disciplina del Capo III (articoli da 19 a 29) del d.lgs. 81/2015, che regola il contratto a tempo determinato con la sola eccezione degli articoli 21, comma 2, 23 e 24.

Inoltre, in caso di ricorso al contratto di somministrazione, le causali previste dall'art. 19, comma 1, del d.lgs. si applicano "esclusivamente" all'utilizzatore.

Questo esonera le Agenzie di somministrazione dal rispetto delle causali da apporre al contratto con il lavoratore somministrato, il quale potrà da loro essere assunto più volte per le successive missioni senza che sussistano le già menzionate esigenze (temporanee e oggettive, estranee all'attività, ovvero sostitutive di altri lavoratori; connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria).

Da quanto sopra si evince che al contratto tra Agenzia e lavoratore somministrato si applica la disciplina del contratto a termine, ma:

- non si applicano le causali (è un obbligo per l'utilizzatore);
- il limite complessivo dei 24 mesi sussiste, anche se può essere derogato dalla contrattazione collettiva;
- non si applicano: il cd "*stop and go*" tra un contratto e l'altro (ovvero gli intervalli temporali che devono intercorrere tra due contratti a termine, di 10 o 20 giorni di calendario in base alla durata, fino o oltre 6 mesi, del primo); il limite percentuale alla stipula dei contratti; il diritto di precedenza.

In sede di conversione del d.l. 87/2018, è stata reintrodotta la somministrazione fraudolenta, abrogata dal d.lgs 81/2015: questa si realizza quando la tipologia contrattuale viene posta in essere con la specifica volontà di eludere norme inderogabili di legge. La sanzione irrogabile, sia all'Agenzia che all'utilizzatore, ha natura penale: si tratta infatti di una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

DISPOSIZIONI PER FAVORIRE IL LAVORATORE NELL'AMBITO DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

L'art. 2-bis del d.l. 87/2018 introduce significative modifiche alla disciplina sulle prestazioni occasionali previste dall'art. 54-bis della legge n. 96/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19, n.

16 e n. 15 del 2017), rendendone più agevole il ricorso in agricoltura, nel settore turistico e negli Enti locali.

La legge di conversione interviene sui seguenti commi:

- 8: i prestatori occasionali, all'atto della registrazione sulla piattaforma informatica predisposta dall'INPS, debbono, obbligatoriamente, autocertificare la propria condizione (studente, disoccupato etc.);
- 8-bis: impone al prestatore agricolo di autocertificare di non essere stato iscritto, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- 14: si tratta della disposizione che identifica i limiti massimi dimensionali. **Le prestazioni occasionali sono vietate agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato, con l'eccezione (questa la novità) delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo...e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori;**
- 17: si riferisce agli obblighi di comunicazione di inizio della prestazione alla piattaforma informatica INPS, che restano invariati (almeno 60 minuti prima, dati anagrafici, luogo e oggetto della prestazione, compenso). Ciò che cambia sono gli oneri previsti: infatti, va comunicata *“la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o Ente locale, la data di inizio ed il monte orario complessivo presunto con riferimento ad un arco temporale non superiore a dieci giorni”*;
- 19: riguarda le modalità di pagamento che sono effettuate dall'INPS il giorno 15 del mese successivo al quale si riferiscono le prestazioni. La modifica è questa: *“ A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS, invece che con le modalità indicate al primo periodo, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è consolidata, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS e stampato dall'utilizzatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore”*;
- 20: l'impianto sanzionatorio viene confermato con una sola eccezione riguardante gli imprenditori agricoli che potrebbero essere stati tratti in inganno dall'autocertificazione del prestatore; viene infatti fatto salvo l'imprenditore laddove si dimostri che la violazione *“deriva dalle informazioni incomplete e non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori”*.

INDENNITA' PER IL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO E PER L'OFFERTA CONCILIATIVA

Il d.l. 87/2018 aumenta l'indennità risarcitoria prevista dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1, n. 3 e n. 5 del 2015), che ha rappresentato uno dei provvedimenti di maggiore novità della riforma del lavoro nota come “Jobs Act”.

Si tratta dell'indennità in favore dei lavoratori (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 5/2015, pag. 29):

- assunti a tempo indeterminato (compresi quindi anche gli apprendisti) dal 7 marzo 2015, licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa;
- titolari di un rapporto a tempo determinato o di apprendistato iniziato prima del 7 marzo 2015, che hanno visto convertito o confermato il proprio contratto dopo tale data;

- in forza prima del 7 marzo 2015, con contratto a tempo indeterminato, alle dipendenze di un datore di lavoro che occupava fino a 15 unità e che solo successivamente a tale data ha acquisito i requisiti occupazionali previsti dai commi 8 e 9 dell'art. 18 della legge n. 300/1970.

La regola dell'indennizzo in caso di licenziamento (dichiarato dal Giudice) illegittimo e la misura dell'indennità - sottratta alla discrezionalità del giudice - non hanno subito modifiche: quest'ultima continua a essere correlata all'anzianità aziendale.

La disciplina previgente al d.l. 87/2018 stabiliva che nelle ipotesi in cui il Giudice non riscontrava gli estremi del licenziamento - per giustificato motivo oggettivo, giustificato motivo soggettivo o giusta causa - dichiarava cessato il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannava il datore di lavoro al pagamento di una indennità, non soggetta ad alcuna contribuzione, pari a 2 mensilità della ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Con il d.l. 87/2018, l'indennità, pur partendo da una base di due, non può essere inferiore a 6 mensilità e non superiore a 36 mensilità calcolate sull'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Per i datori di lavoro - comprese le organizzazioni di tendenza di cui all'art. 9, comma 2, del d.lgs. 23/2015 - che non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970 (che occupano quindi fino a 15 dipendenti etc. - si veda il citato CONFIMI RAVENNA NEWS n. 5/2015), a seguito dell'entrata in vigore del d.l. 87/2018, **la misura dell'indennità risarcitoria minima viene aumentata (da 2) a 3 mensilità**, mentre quella massima continua a essere pari a 6 mensilità.

Indennità per l'offerta facoltativa di conciliazione (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 12 del 2015)

In sede di conversione del d.l. 87/2018 è stato anche cambiato l'importo della cd offerta conciliativa facoltativa ad accettazione del licenziamento, prevista dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. 23/2015.

I valori degli importi, esenti da IRPEF, correlati all'anzianità aziendale del lavoratore, sono stati aumentati: prima si parlava di una mensilità all'anno, calcolata sull'ultima retribuzione utile ai fini del TFR, partendo da una base di due, fino a un massimo di diciotto e tali valori erano ridotti alla metà (mezza mensilità all'anno partendo dalla base di una) per i datori di lavoro non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970, con un tetto massimo fissato a sei mensilità.

Con il d.l. 87/2018, ferma restando la base di partenza a una mensilità, **l'importo minimo non può essere inferiore alle 3 mensilità, con un tetto massimo, sempre correlato all'anzianità aziendale, che non può superare le 27 mensilità**.

Per i già citati datori di lavoro non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970, l'importo minimo aumenta (da una mensilità) a una mensilità e mezza.

Nella tabella sotto riportata, le novità alle normative apportate:

- dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87, di cui alla colonna centrale (e rispetto a quella di sinistra), sono evidenziate in **neretto**;

- in occasione dell'approvazione definitiva del d.l. 12 luglio 2018, n. 87, di cui alla colonna di destra (e rispetto a quella centrale), sono evidenziate in **grassetto rosso**.

DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2018, N. 81		
CAPO III		
LAVORO A TEMPO DETERMINATO		
Testo in vigore fino al 13 luglio 2018	Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87	Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate in occasione dell'approvazione definitiva del d.l. 12 luglio 2018, n. 87
<u>Art. 19</u> <u>Apposizione del termine e durata massima</u>	<u>Art. 19</u> <u>Apposizione del termine e durata massima</u>	<u>Art. 19</u> <u>Apposizione del termine e durata massima</u>
<p>1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.</p> <p>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</p>	<p>1. <i>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:</i></p> <p><i>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;</i></p> <p><i>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</i></p> <p>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</p>	<p>1. <i>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:</i></p> <p><i>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;</i></p> <p><i>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p>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</p>

<p>livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei 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 trentasei 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.</p> <p>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.</p> <p>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, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.</p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza</p>
---	--	---

<p>sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 20 – Divieti</u></p> <p>1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 21</u> <u>Proroghe e rinnovi</u></p> <p style="text-align: center;"><i>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle</i></p>	<p>sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 20 – Divieti</u></p> <p>1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 21</u> <u>Proroghe e rinnovi</u></p> <p style="text-align: center;"><i>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle</i></p>	<p>sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 20 – Divieti</u></p> <p>1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 21</u> <u>Proroghe e rinnovi</u></p> <p style="text-align: center;"><i>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle</i></p>
---	---	---

<p>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 trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei 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.</p> <p>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</p>	<p><i>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. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente</p>	<p><i>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.</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p>
---	--	---

<p>ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Art. 22</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 22</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 22</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Art. 23</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Numero complessivo di contratti a tempo determinato</u></p> <p>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</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 23</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Numero complessivo di contratti a tempo determinato</u></p> <p>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</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 23</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Numero complessivo di contratti a tempo determinato</u></p> <p>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</p>

<p>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.</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;</p> <p>d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;</p> <p>e) per sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;</p> <p>d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;</p> <p>e) per sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;</p> <p>d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;</p> <p>e) per sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.</p> <p>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</p>
---	---	---

<p>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.</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>5. I contratti collettivi</p>	<p>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.</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>5. I contratti collettivi</p>	<p>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.</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>5. I contratti collettivi</p>
--	--	--

<p>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.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 24</u> <u>Diritti di precedenza</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 24</u> <u>Diritti di precedenza</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 24</u> <u>Diritti di precedenza</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
---	--	--

<p>attività stagionali.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Art. 25</u> <u>Principio di non discriminazione</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 25</u> <u>Principio di non discriminazione</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 25</u> <u>Principio di non discriminazione</u></p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Art. 26</u> <u>Formazione</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 26</u> <u>Formazione</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 26</u> <u>Formazione</u></p>
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>

<p>qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 27</u> <u>Criteria di computo</u></p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 28</u> <u>Decadenza e tutele</u></p> <p>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 centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.</p> <p>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</p>	<p>qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 27</u> <u>Criteria di computo</u></p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 28</u> <u>Decadenza e tutele</u></p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 27</u> <u>Criteria di computo</u></p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 28</u> <u>Decadenza e tutele</u></p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	---	---

<p>termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 29</u> <u>Esclusioni e discipline specifiche</u></p> <p>1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.</p> <p>2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:</p> <p>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;</p> <p>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, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del</p>	<p>compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 29</u> <u>Esclusioni e discipline specifiche</u></p> <p>1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.</p> <p>2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:</p> <p>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;</p> <p>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, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del</p>	<p>compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 29</u> <u>Esclusioni e discipline specifiche</u></p> <p>1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.</p> <p>2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:</p> <p>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;</p> <p>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, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del</p>
--	---	---

<p>rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;</p> <p>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;</p> <p>d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.</p> <p>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.</p> <p>4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.</p>	<p>rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;</p> <p>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;</p> <p>d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.</p> <p>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.</p> <p>4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.</p>	<p>rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;</p> <p>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;</p> <p>d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.</p> <p>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.</p> <p>4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.</p>
--	--	---

<p align="center">D.LGS. 81/2015</p> <p align="center">SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</p>		
<p>Testo in vigore fino al 13 luglio 2018</p>	<p>Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87</p>	<p>Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate in occasione dell'approvazione definitiva del d.l. 12 luglio 2018, n. 87</p>
<p align="center"><u>Art. 31, comma 2</u></p> <p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, 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</p>	<p align="center"><u>Art. 31, comma 2</u></p> <p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, 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</p>	<p align="center"><u>Art. 31, comma 2</u></p> <p><i>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</i></p>

<p>2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</p>	<p>2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</p>	<p><i>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, 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.</i></p>
<p><u>Art. 34, comma 2</u></p> <p>In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 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.</p>	<p><u>Art. 34, comma 2</u></p> <p>In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 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.</p>	<p><u>Art. 34, comma 2</u></p> <p>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.</p>
		<p>Art. 38 bis (Nuovo)</p> <p><i>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</i></p>

		<i>per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.</i>
--	--	---

D.LGS. 4 MARZO 2015, N. 23		
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI		
Testo in vigore fino al 13 luglio 2018	Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87	Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate in occasione dell'approvazione definitiva del d.l. 12 luglio 2018, n. 87
<u>Art. 3, comma 1</u>	<u>Art. 3, comma 1</u>	<u>Art. 3, comma 1</u>
Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.	Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.	Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.
<u>Art. 6, comma 1</u> <u>Offerta di conciliazione</u>	<u>Art. 6, comma 1</u> <u>Offerta di conciliazione</u>	<u>Art. 6, comma 1</u> <u>Offerta di conciliazione</u>
In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce	In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce	In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce

<p>reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.</p>	<p>reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.</p>	<p>reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.</p>
--	--	---