



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 21 ottobre 2024

OGGETTO: DECRETO SALVA INFRAZIONI - NOVITÀ IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE

Il Decreto legge n. 131 del 16 settembre 2024 (c.d. "Decreto salva infrazioni"), recante "*Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano*", ha modificato, *inter alia*, la disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato.

In particolare, l'art. 11 del suddetto decreto ha modificato l'art. 28 del D.Lgs. 81/2015, commi 2 e 3, afferente al risarcimento del danno dovuto ai lavoratori nelle ipotesi di conversione del contratto a tempo a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

Nella sua formulazione originaria, la norma prevedeva che, nei casi di illegittimità del termine, il Giudice, oltre a convertire il contratto illegittimo in contratto a tempo indeterminato, era chiamato a condannare il datore di lavoro "*al risarcimento del danno in favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966*".

Il comma 3 dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2015, abrogato dalla novella normativa, prevedeva che la soglia massima dell'indennizzo, pari a 12 mensilità, fosse dimezzata 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.

La nuova norma prevede che, fermo restando la conversione a tempo indeterminato del contratto di lavoro illegittimo, il Giudice possa riconoscere un indennizzo anche in misura superiore alle 12 mensilità.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



È stata quindi introdotta la possibilità di richiedere un risarcimento sostanzialmente illimitato dei danni derivanti dalla illegittimità del ricorso a successivi contratti a termine, con onere della prova posta a carico del lavoratore. Tuttavia, la giurisprudenza potrebbe ritenere che il maggior danno sia quasi *in re ipsa* nel caso in cui il periodo intercorrente tra i successivi contratti a termine e la sentenza che accerti l'illegittimità degli stessi sia superiore a 12 mesi

Come anticipato sopra, inoltre, è eliminata la riduzione di indennità risarcitoria rimessa ai contratti collettivi.

Ipotesi di illegittimità contratto a termine

Giova ricordare alcune delle ipotesi più ricorrenti in presenza delle quali un contratto a tempo determinato viene dichiarato illegittimo:

- a) numero di proroghe oltre la disposizione normativa che ne prevede 4 in 24 mesi;
- b) superamento del limite dei 12 mesi senza l'indicazione di una specifica condizione;
- c) rinnovo del contratto senza attendere il decorso dello "stop and go" (10 giorni di calendario se il precedente rapporto ha avuto una durata fino a 6 mesi, 20 se superiore);
- d) adibizione del lavoratore a mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione;
- e) superamento della durata massima prevista dalla norma;
- f) mancata specificazione del richiamo alla causale contrattuale o a quella individuale, in mancanza di pattuizione collettiva, possibile fino al prossimo 31 dicembre. Occorre evitare, infatti, una mera ripetizione della clausola o il riferimento a generiche esigenze di natura tecnico-organizzativa o produttiva, declinando le ragioni specifiche che postulano il ricorso al contratto a termine;
- g) stipula del contratto a termine in una delle ipotesi vietate dall' art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015: sostituzione di lavoratori in sciopero, assunzione in unità produttive nelle quali nei 6 mesi antecedenti si è proceduto ad un licenziamento collettivo per riduzione di personale che ha interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni alle quali si riferisce il contratto a tempo determinato, fatta salva l'assunzione per sostituzione di lavoratori assenti, di soggetti in mobilità o che abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi, assunzione presso unità produttive ove è in corso un trattamento integrativo salariale, fatto salvo il caso di lavoratore con mansioni diverse e assunzione in azienda che non ha proceduto alla valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)