

I contratti a termine e di somministrazione e la circolare esplicativa dei Consulenti del Lavoro

La Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro ha emanato la circolare n. 14 del 14 Luglio 2015 , con la quale ha fornito le prime istruzioni operative sulla legge che riordina le tutele contrattuali, relativamente ai contratti a termine e di somministrazione dopo il Jobs Act.

.....

Qui di seguito Vi riportiamo i punti principali.

In premessa , la Fondazione ricorda che , in particolare, attraverso il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 34 del 24 giugno 2015 ed in vigore dal giorno successivo conformemente a quanto stabilito dall'art. 1 comma 7 della legge n. 183/2014) sono state apportate diverse modifiche volte a “riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo”.

Il legislatore è intervenuto su una stratificazione normativa complessa e variegata, elaborando un testo più semplice ed efficace, e al contempo innovativo sotto molteplici aspetti.

CONTRATTO A TERMINE

Apposizione del termine e durata massima del contratto (art.19)

Rimane il limite temporale, già in vigore, per cui è consentita l'apposizione del termine non superiore a **36 mesi** al contratto di lavoro subordinato. Nel computo di tale termine di 36 mesi si considera la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo

stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (operai, impiegati e quadri), indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

Inoltre, nel computo del termine di 36 mesi vanno considerati anche 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.

Il riferimento a "mansioni di pari livello e categoria legale", mentre nella precedente disposizione il riferimento era a "qualunque mansione", parrebbe avere un connotato meno restrittivo per il datore di lavoro, che potrebbe assumere il medesimo lavoratore con un nuovo contratto a tempo determinato, in categorie legali differenti, per superare così il limite massimo di durata. Tale indicazione parrebbe essere in conflitto proprio con le limitazioni di estensione indicate all'art. 19, comma 1. Dal 25 giugno 2015, quindi, il datore di lavoro dovrà aver cura di verificare l'inquadramento (livello e categoria) del lavoratore sia nei rapporti in somministrazione intercorsi, sia nei contratti a tempo determinato, per determinare l'eventuale loro cumulabilità ai fini del raggiungimento del limite massimo temporale.

Il legislatore, poi, fissa la conversione del rapporto a tempo indeterminato al superamento dei 36 mesi, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, a nulla rilevando l'interruzione tra un contratto e l'altro, specificando che il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Si evince che, come in precedenza, ai fini della conversione del rapporto per il computo dei 36 mesi non rileva che il rapporto sia caratterizzato da un unico contratto o da una pluralità di contratti.

Il legislatore prevede, invece, che il contratto si consideri a tempo indeterminato dalla data della stipula, nel caso in cui:

- trascorso il termine di 36 mesi, gli stessi soggetti stipulino un altro contratto a tempo determinato, senza osservare l'apposita procedura alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, presso cui è possibile stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi;
- in caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contrattostipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio precedentemente indicata.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Per quanto concerne la possibilità di derogare alla durata massima di 36 mesi si segnala quanto segue:

- la norma fa salva la possibilità che i contratti collettivi possano derogare alla durata massima di 36 mesi;
- il lavoro stagionale viene considerato un'eccezione rispetto alla medesima durata massima di 36 mesi, ricevendo una apposita regolamentazione nell'art. 21, comma 2.

Divieti (art. 20)

Viene riproposta la disciplina di cui al precedente art. 3 del D.Lgs. n. 368/01, con però l'abrogazione della possibilità, da parte di accordi sindacali, di derogare al divieto di assunzione a tempo determinato in unità produttive interessate da licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine. Si tratta evidentemente di una previsione più restrittiva rispetto alla previgente disposizione normativa.

Tale previsione normativa si ritiene possa derivare dalla scelta del legislatore di indurre, in caso di crisi aziendale, il datore di lavoro a privilegiare l'utilizzo di manodopera propria anziché ricorrere a nuova forza lavoro. Rimane però un elemento di criticità allorché il datore di lavoro si trovi nella condizione di aver sottoscritto contratti a termine, ante inizio della procedura di licenziamento collettivo, e di avere necessità, durante i sei mesi successivi ai recessi, di prorogare i contratti stipulati. Stante il tenore letterale della norma "l'apposizione di un termine alla durata (...) non è ammessa (...)" si potrebbe ritenere possibile, salvo diverse interpretazioni ministeriali, la proroga proprio per la natura stessa dell'evento e per il fatto che, nel rispetto della *ratio* della norma, non vi sarebbe una nuova assunzione, ma la mera prosecuzione di un rapporto di lavoro sino a nuova scadenza.

Nello specifico, poi, il decreto in commento mantiene la già nota quadruplica serie di divieti all'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, ovvero:

- per la **sostituzione** di lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i **sei mesi precedenti**, a **licenziamenti collettivi** ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- abbiano 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**;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una **sospensione del lavoro** o una **riduzione dell'orario**, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la **valutazione dei rischi**.

Proroghe e rinnovi (art. 21)

Il comma 1 dell'art. 21 fissa i seguenti principi:

- la proroga richiede il **consenso** (scritto) del lavoratore, essendo una clausola contrattuale;
- la proroga è ammessa solo quando la **durata iniziale** del contratto sia **inferiore a 36 mesi**;
- la proroga potrà aversi per un massimo di **cinque volte nell'arco di 36 mesi** a prescindere dal numero dei contratti;
- qualora il numero delle proroghe sia superiore a cinque, il contratto si considera a **tempo indeterminato** dalla data della sesta proroga.

Il legislatore, quindi, ha **eliminato** la condizione in precedenza richiesta dall'art 4, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001, ossia che la proroga si riferisse alla **stessa attività lavorativa** per il quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Al comma 2 dell'art. 21 viene riproposto l'istituto della **riassunzione** (vedi art. 5 del D.lgs. n. 368/01), che comporta la c.d. **successione di contratti**.

In proposito il decreto prevede che, 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 considera a **tempo indeterminato**.

Dalla normativa in questione vengono espressamente **esclusi** i lavoratori impiegati nelle **attività stagionali** individuate con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle

Politiche Sociali, nonché nelle **ipotesi individuate dai contratti collettivi**, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sul punto, va sottolineata l'estrema necessità di una individuazione attuale del lavoro stagionale, dato che la norma prevede una provvisoria ultrattività del **decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525**. I limiti a proroghe e rinnovi **non** si applicano alle **imprese start-up innovative** per il periodo di **quattro anni** dalla costituzione della società oppure per il periodo più limitato introdotto dal comma 3, art. 25, della legge n. 221/2012.

Numero complessivo di contratti a termine (art. 23)

Come già nella precedente normativa (vedi art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 368/01) viene riproposto il **limite quantitativo** di contratti a termine stipulabili. Viene infatti assegnata alla **contrattazione collettiva** la possibilità di individuare limiti percentuali massimi sui lavoratori a tempo indeterminato in forza al **1° gennaio dell'anno di assunzione**, con **arrotondamento al decimale dell'unità superiore** qualora esso sia uguale o superiore a **0,5**. In assenza di limitazioni collettive occorrerà riferirsi al **limite legale** pari al **20 per cento** del numero dei lavoratori come sopra specificati, tenendo, comunque, presente che:

- i contratti collettivi, anche aziendali, possono quindi modificare in **aumento** la predetta percentuale – in questo modo il legislatore supera le divergenze interpretative circa la superabilità o meno della percentuale medesima;
- in caso di **inizio dell'attività nel corso dell'anno**, il limite percentuale del 20 per cento 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.

Esempio:

Un datore di lavoro che al 1° gennaio 2015 occupa 38 lavoratori a tempo indeterminato può assumere, nel corso del 2015, fino a 8 lavoratori a tempo determinato.

*I commi 2 e 3 dell'art. 23 del decreto elencano in via tassativa le **esenzioni** dal limite quantitativo del 20%.*

Una interessante novità è presente al comma 3 dell'art. 23, in cui viene stabilito che il limite percentuale, di cui al comma 1 del medesimo articolo 23, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

Viene poi finalmente chiarito in modo espresso che la **violazione del limite quantitativo** del 20%, sopra illustrato, **non** determina la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, avendo il legislatore al comma 4 dell'art. 23 previsto, all'uopo, la sola applicazione di una **sanzione amministrativa**, per ciascun lavoratore, di importo pari:

- **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**;
- **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**.

Il comma 5 impone alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità e dei contenuti delle informazioni da rendere alle RSA o RSU in merito ad utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato.

Diritti di precedenza (art. 24)

L'art. 24 del decreto in commento non innova la disciplina già contenuta nell'art. 5, comma 4-*quater*, del d.lgs. n. 368/01. Infatti declina un **diritto soggettivo di precedenza** nelle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi **dodici mesi** dalla cessazione del rapporto o rapporti a termine, con riferimento alle **mansioni già espletate** in esecuzione dei rapporti a termine medesimi.

Tale diritto di precedenza viene riconosciuto a favore di quel lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo **superiore a sei mesi**. La norma, peraltro, precisa che

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

sono salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Da ciò si evince che la contrattazione collettiva indicata potrà diversamente modificare sia nell'*an* sia nel *quantum* l'ambito di applicazione del diritto di precedenza citato.

Innovativo è il comma 4 dell'art. 24, il quale regola la **forma** e le **modalità di esercizio** del diritto di precedenza, fissando i seguenti principi:

1. la **menzione del diritto** in questione deve essere in **forma scritta** e deve essere **esplicitamente indicata nel contratto di assunzione**, nel quale viene stabilito il termine del rapporto;
2. il lavoratore deve **manifestare la volontà** di esercitare il diritto di precedenza obbligatoriamente in **forma scritta** (tale indicazione, voluta dal legislatore, era estremamente necessaria visto il contenzioso possibile) e nel termine di **6 mesi** (3 mesi nel caso di lavoro stagionale) decorrenti dalla data di cessazione del rapporto stesso;
3. in ogni caso, manifestata la propria volontà di esercitarlo, il diritto di precedenza si **estingue** trascorso **un anno** dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Si può, quindi, asserire che il primo termine (di 6 mesi o 3 mesi) abbia natura decadenziale, ponendosi, invece, il secondo termine dell'anno in un ambito essenzialmente prescrizioneale.

Criteria di computo (art. 27)

Il legislatore adotta un criterio generalizzato di computabilità dei lavoratori a tempo determinato (compresi i dirigenti), ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale, lasciando la possibilità che eventuali norme speciali o contrattuali diversamente dispongano (la differenza con il d.lgs. n. 368/01 va rinvenuta nel fatto che quest'ultimo disciplinava i criteri di computo dei lavoratori con contratto a tempo determinato ai soli fini dell'applicabilità dei diritti sindacali di cui al Titolo III dello Statuto dei Lavoratori).

Ai fini del parametro di computo si dovrà tenere conto:

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- sia del **numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato**, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi **due anni**;
- sia della **effettiva durata** dei loro rapporti di lavoro.

Decadenza e tutele (art. 28)

Il legislatore riprende il contenuto dell'art. 32, commi 3 e 5, della legge n. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro): trattasi dell'impugnazione del contratto a termine e delle conseguenze conseguenti a detta impugnazione in sede giudiziaria.

Ne deriva che:

- il contratto a tempo determinato deve essere **impugnato** entro **centoventi giorni** dalla cessazione del singolo contratto;
- l'impugnazione dovrà avvenire con **qualsiasi atto scritto**, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso (cfr. art. 6, comma 1, della legge 15 luglio 1966, n. 604, applicabile per espresso rimando dell'art. 26);
- l'impugnazione è **inefficace** se non è seguita, entro il successivo termine di **duecentosettanta giorni**, dal **deposito del ricorso** nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso (cfr. art. 6, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, applicabile per espresso rimando dell'art. 26).

Il comma 2 dell'art. 28 stabilisce che, nei casi di **conversione** del contratto a tempo determinato, 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 globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge n. 604 del 1966: cioè avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed al comportamento delle parti.

Importante il successivo paragrafo del comma 3 dell'art. 26, in virtù del quale la menzionata indennità **ristora per intero il pregiudizio** subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro. In questo modo il legislatore raccoglie l'ultimo insegnamento della Suprema Corte, secondo la quale in tema di risarcimento del danno conseguente alla conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'art. 32, commi 5 e 6, della legge n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro) costituisce una sorta di penale *ex lege* a carico del datore di lavoro che ha apposto il termine nullo, trattandosi di una **indennità forfetizzata e omnicomprensiva** di ogni danno sofferto dal lavoratore nel periodo compreso tra la scadenza del termine nullo e la sentenza di conversione (Cass. 7/9/2012 n. 14996).

Esclusioni e specifiche discipline (art. 29)

Rimangono **escluse** dalla predetta normativa le seguenti fattispecie:

- le assunzioni di lavoratori a termine di lavoratori iscritti nelle **liste di mobilità** (cfr. art. 8, comma 2, della legge n. 223/91);
- i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'**agricoltura** e gli operai a tempo determinato (cfr. art. 12, comma 2, del d.lgs. n. 375/93);
- i **richiami in servizio** del **personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco**.

Inoltre, rimangono esclusi sia 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 ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, una volta trascorso un triennio), sia 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 stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La riforma che ha interessato il rapporto di somministrazione muove lungo due direttrici: da un lato c'è un ampliamento delle maglie della normativa, che consente il ricorso in maniera diffusa a questa particolare tipologia di contratto di lavoro; dall'altro vengono posti dei limiti, di natura legale, oggettivamente non sempre comprensibili. Quanto al primo aspetto, il decreto legislativo n. 81/2015, abrogando la casistica contenuta dal terzo comma dell'art. 20 del d.lgs. n. 276/2003, esclude ogni nesso causale con il ricorso al contratto di somministrazione, che può adesso essere validamente concluso indipendentemente dal settore o dalla tipologia dell'attività o prestazione lavorativa richiesta.

A fronte di questa "liberalizzazione", l'art. 31 introduce però la novità dei limiti quantitativi per l'impiego di lavoratori somministrati: il numero dei lavoratori somministrati, con contratto di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora il valore percentuale sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Tali alchimie algebriche possono essere modificate dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. Continua invece a ricercarsi esclusivamente nella contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore la limitazione del ricorso a contratti di lavoro di somministrazione a tempo determinato. Rimane il dubbio sull'opportunità dell'inserimento di queste limitazioni, rispetto al quadro normativo della somministrazione, che complessivamente pare oggettivamente prestare un adeguato grado di garanzia e stabilità per i lavoratori interessati.

Da notare come tra le ipotesi di divieto di ricorso al contratto di somministrazione, riguardo la mancata valutazione dei rischi circa la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di

lavoro, il riferimento alle imprese sia stato sostituito dalle parole datori di lavoro (art. 32, lett. d), con l'evidente intenzione di far rilevare l'inadempimento, alla luce dell'importanza dei diritti in gioco, a prescindere dal carattere imprenditoriale dell'attività lavorativa oggetto del contratto di somministrazione.

Si può ricondurre ancora ad effetti restrittivi, invece, la circostanza dell'abrogazione della deroga, per effetto di accordi sindacali, del divieto di somministrazione nei casi di crisi aziendale (art. 32, lett. b) in linea con quanto già disciplinato per il contratto a termine.

Somministrazione illegittima

Ribadita la **nullità** del contratto di somministrazione in caso di **mancanza di forma scritta**, dalla cui omissione discende la costituzione del **rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore** (art. 38, comma 1), il legislatore delegato conferma l'attualità di quella tendenza normativa che, apertamente riconosciuta dalla Corte di Cassazione, ha di fatto esteso l'indennità onnicomprensiva già prevista per la conversione del contratto a tempo determinato illegittimo al contratto di somministrazione. Ciò sulla base della constatazione che quella scelta legislativa (l'indennità onnicomprensiva per il contratto a tempo determinato) può ritenersi principio e soluzione diffuso in via generale (Cass. civ. sez. lav. , 1 agosto 2014, n. 17540).

Sulla scorta di questa affermazione, la cosiddetta tendenza normativa riconosciuta dai giudici trova collocazione normativa e si conclama nell'art. 39 dello schema di decreto legislativo, che al secondo comma dispone espressamente che, nel caso di sentenza costitutiva del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore per violazione delle norme che disciplinano la legittima costituzione della somministrazione, il giudice condanna altresì 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 globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge n. 604/66.

L'ultimo capoverso in esame chiarisce, a scanso di equivoci, che la predetta indennità **ristora per intero il pregiudizio** subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia del

provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la costituzione del rapporto di lavoro. Ogni altra pretesa economica è perciò da escludersi.

Aspetti sanzionatori

Scompare l'aleatoria figura della **somministrazione fraudolenta**, con la complicata ed infelice previsione delle "specifiche" finalità elusive, che da' luogo ad un'ammenda di **20 euro** per ciascun lavoratore coinvolto per ciascun giorno di somministrazione.

L'apparato sanzionatorio predisposto dall'art. 40 opera un esplicito e più puntuale rinvio alle norme che impongono nell'ambito del contratto di somministrazione limiti, divieti, contenuti specifici del contratto, oneri di comunicazione e di garanzia di parità di trattamento tra lavoratori somministrati e dipendenti dell'utilizzatore, la cui violazione comporta l'irrogazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria**, da un **minimo di 250 euro** fino ad un **massimo di 1.250 euro**.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)