

NOTA UFFICIO SINDACALE

Sulla base del Dlgs 81/2015 in questa breve nota abbiamo sintetizzato, sia per il contratto subordinato a termine sia per il contratto di somministrazione, le situazioni che non consentono un loro utilizzo e che se verificate determinano la trasformazione a tempo indeterminato degli stessi.

Contratto a termine Art. 20 Dlgs 81/2015

La violazione dei seguenti divieti, determina la trasformazione di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato:

- 1) Sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) Nelle unità produttive nelle quali si è proceduto nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi della legge 223/1991, che hanno lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato. Questo non si applica nel caso in cui il contratto sia previsto per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, oppure che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- 3) Nelle unità produttive dove opera una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro (cassa integrazione guadagni), che riguarda lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- 4) Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi prevista a norma di legge.

Contratto di somministrazione Art. 32 Dlgs 81/2015

La violazione dei seguenti divieti, determina la trasformazione di un contratto di somministrazione in un contratto a tempo indeterminato:

- 1) Sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) Nelle unità produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi ai sensi della legge 223/1991, riguardanti i lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione lavoro. Questo non si applica nel caso in cui il contratto sia previsto per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, oppure che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- 3) Nelle unità produttive dove opera una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro (cassa integrazione guadagni), che riguarda lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- 4) Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi prevista a norma di legge.

P. LA FIOM-CGIL NAZIONALE
Mirco Rota/Simone Marinelli

Roma, 24 marzo 2023