

Abuso nell'utilizzo dei contratti a termine: modifiche alla disciplina sanzionatoria

di **Redazione**

Il Ministero del lavoro, con [notizia del 20 settembre 2024](#), ha illustrato le modifiche apportate dal D.L. 131/2024 (*“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”*), pubblicato nella G.U. n. 217/2024, alla disciplina sanzionatoria per l’utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato per i lavoratori del settore privato e pubblico.

Prima dell’intervento, l’articolo 28, D.Lgs. 81/2015, prevedeva che, in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato in uno a tempo indeterminato conseguente all’abuso della normativa sui contratti a termine, il giudice condannasse *“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”*.

L’articolo 11, D.L. 131/2024, ha introdotto *“la possibilità per il giudice di stabilire l’indennità in misura superiore se il lavoratore dimostra di aver subito un maggior danno”*. Inoltre, è stato abrogato l’articolo 28, comma 3, D.Lgs. 81/2015, che prevedeva la riduzione alla metà dell’indennità massima di 12 mensilità *“in presenza di contratti collettivi che prevedano l’assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell’ambito di specifiche graduatorie”*.



PF Percorso Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>

