



Provincia della Spezia  
Medaglia d'Oro al Valor Militare

## PROVINCIA DELLA SPEZIA

### Settore Politiche Economiche, Sociali e del Lavoro

# LAVORO A TEMPO DETERMINATO (D.Lgs. 368/2001 - Legge 247/2007, art. 1, commi 39-43 – D.L. 112/2008 **convertito in Legge 133/2008**)

## **IPOTESI DI APPLICAZIONE, FORMA E PROCEDURA (art. 1)**

Il Decreto Legislativo n. 368/2001 disciplina i rapporti di lavoro a tempo determinato prevedendo che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato sia consentita per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro (**precisazione introdotta dalla Legge 133/2008 di conversione del decreto Legge 112/2008**). Si tratta di una clausola generale ed aperta la cui funzione è quella di consentire l'utilizzazione flessibile dell'istituto in base alle specifiche e variabili esigenze di ciascun datore di lavoro. L'art. 1, comma 39 della Legge 247/2007 ("Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività") introduce però una premessa all'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 secondo la quale "il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato". Si tratta di un principio che non potrà non indirizzare gli orientamenti giurisprudenziali ed amministrativi verso una valutazione più rigorosa delle causali alla base del rapporto a termine.

Le ragioni da cui deriva l'apposizione del termine devono essere specificate in via preventiva dal datore di lavoro nel contratto stipulato e devono rispondere ai requisiti dell'oggettività; a tale proposito bisogna precisare che la ragione adottata deve sussistere al momento della stipulazione del contratto: la sopravvenuta stabilità dell'esigenza non può incidere sulla legittimità dell'apposizione del termine.

Fra le causali che il datore di lavoro può addurre il decreto comprende anche le ragioni di carattere sostitutivo: l'ampiezza della formula utilizzata legittima l'apposizione di un termine al contratto indipendentemente dal fatto che il personale da sostituire si sia assentato per ragioni imprevedibili e non programmabili e che abbia, d'altro canto, un diritto legale alla conservazione del posto di lavoro. Nel contratto a tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo l'apposizione del termine può risultare direttamente o indirettamente, ovvero con un semplice rinvio al momento del futuro rientro del lavoratore sostituito.

L'apposizione del termine è da considerarsi inefficace se non risulta da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni dello stesso: la mancanza della forma scritta comporta la nullità della clausola relativa al termine, con la conseguenza che il contratto si considera a tempo indeterminato. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La scrittura non è tuttavia necessaria qualora la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni di calendario né per le assunzioni dei dirigenti e del personale addetto ai settori esclusi dall'ambito di applicazione del decreto.

E' prevista una disciplina aggiuntiva per le aziende del settore del trasporto aereo e per le aziende esercenti i servizi aeroportuali.

### **DIVIETI PREVISTI (art. 3)**

L'apposizione del termine è vietata nei seguenti casi:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di personale ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/91 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato (tale divieto non si applica qualora il contratto a termine sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso per l'assunzione di lavoratori in mobilità per una durata non superiore a 12 mesi oppure abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi);
- 3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- 4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni.

### **DURATA DEL CONTRATTO**

Il legislatore non ha stabilito a priori un limite di durata dei contratti a tempo determinato; l'unico limite di durata è quello desumibile dalla causale di assunzione dedotta in contratto all'atto della stipulazione. Vi sono poi normative che prevedono predeterminazioni temporali per alcuni contratti a termine.

### **PROROGA DEL TERMINE (art. 4)**

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 3 anni. In questo caso la proroga è ammessa una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. La durata complessiva del rapporto a termine non potrà superare i tre anni.

A questo proposito bisogna specificare che le ragioni oggettive che legittimano la proroga del termine non devono necessariamente presentare il carattere della imprevedibilità e/o eccezionalità. Questo significa che, per quanto la proroga debba riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato, le ragioni oggettive che la giustificano possono essere prevedibili fin dal momento della prima assunzione; esse possono inoltre essere differenti da quelle che hanno determinato la stipulazione del contratto a termine purché riconducibili alle motivazioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo previste dal decreto in esame.

L'onere della prova relativa all'oggettiva esistenza delle ragioni che giustificano la proroga del termine è a carico del datore di lavoro.

La legge di conversione del Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008 ha introdotto, all'art. 4/bis, una disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e proroga del termine. Tale norma stabilisce che, **con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della disposizione**, e fatte

salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 368/2001, il datore di lavoro è tenuto unicamente ad indennizzare il lavoratore con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

### **SCADENZA DEL TERMINE: CONTINUAZIONE (art. 5, commi 1-2)**

Se il rapporto di lavoro continua oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione pari al:

- ✓ **20%** per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al **decimo giorno successivo**;
- ✓ **40%** per ogni **giorno ulteriore**.

Se il rapporto di lavoro prosegue oltre il **ventesimo giorno** nel caso di contratti di **durata inferiore a 6 mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis\*\***, ovvero oltre il **trentesimo giorno negli altri casi**, il contratto si considera a **tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini**.

### **SCADENZA DEL TERMINE: RIASSUNZIONE (art. 5, commi 3-4)**

E' consentita la riassunzione a termine di uno stesso lavoratore se sono trascorsi:

- **10 giorni** dalla scadenza del contratto precedente, se questi aveva una **durata fino a 6 mesi**;
- **20 giorni** dalla scadenza del contratto precedente, se questi aveva una **durata superiore a 6 mesi**.

In caso di inosservanza dei predetti termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Se, invece, fra le due assunzioni a termine non vi è alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di stipulazione del primo contratto.

\*\*L'art. 1, comma 40 della Legge 247/2007 ha modificato il D.Lgs. 368/2001 inserendo alcune sostanziali novità. Tra queste l'introduzione del comma 4-bis dell'art. 5 del decreto in esame, che recita: "ferma restando la disciplina della successione dei contratti di cui ai commi precedenti (3-4) - e fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale (**deroga introdotta dal Decreto Legge 112/2008 convertito il legge 133/2008**) che permette di prevedere "stacchi temporali" tra un contratto e l'altro di durata inferiore a quella stabilita dalla legge) - qualora, per effetto di **successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi**, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, **il rapporto si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2"** (ovvero si considera a tempo indeterminato ove lo stesso si protragga oltre il ventesimo giorno dalla data di scadenza prevista nel contratto con il quale è stato raggiunto il limite dei 36 mesi). Le nuove disposizioni confermano pertanto la precedente normativa che consente lo "sforamento" per un massimo di 20 o 30 giorni dei contratti a termine di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a 6 mesi; esse, inoltre, prevedono lo stesso periodo "cuscinetto" di 20 giorni per evitare l'automatismo dell'immediata conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro che oltrepassi i 36 mesi.

Con riferimento alla considerazione del contratto come a "tempo indeterminato" se si superano i 36 mesi, si evidenzia che il limite massimo è comprensivo di tutti i contratti a termine stipulati e delle relative proroghe; la norma fa riferimento soltanto ai rapporti a tempo determinato instaurati ex D.Lgs. 368/2001: sono pertanto escluse dal computo altre tipologie contrattuali con scadenza legate a finalità diverse come, ad esempio, i contratti di inserimento, i periodi trascorsi in rapporto di apprendistato, i contratti stipulati ai sensi dell'art. 8 della Legge 223/1991 con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ecc. Inoltre, ai fini della considerazione del rapporto come a "tempo indeterminato" il Legislatore ha precisato che le mansioni svolte dal lavoratore debbano essere equivalenti e che il datore di lavoro debba essere lo stesso (la disposizione non si applica pertanto con riferimento ai rapporti a tempo determinato con datori di lavoro giuridicamente diversi anche se facenti parte di una stessa "holding"). Per quanto riguarda il concetto di "equivalenza" delle mansioni, secondo la giurisprudenza essa non deve essere intesa come mera corrispondenza del livello di inquadramento contrattuale tra le mansioni svolte precedentemente e quelle contemplate nel nuovo contratto, ma occorre verificare i contenuti concreti delle attività espletate: in particolare *"l'equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione o anche l'arricchimento del patrimonio professionale acquisito dal lavoratore nella pregressa fase del rapporto"* (sentenza Corte di Cassazione n. 25033 del 24/11/06). Tale sentenza attribuisce peraltro alla contrattazione collettiva il potere di individuare la nozione di "equivalenza" attraverso le cosiddette "clausole di fungibilità", finalizzate a consentire un impiego più flessibile del lavoratore.

In deroga a questa disposizione lo stesso comma 4-bis prevede che un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti possa essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente e con l'assistenza di un rappresentante di un'organizzazione sindacale alla quale il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (cd. "deroga assistita"). Alle organizzazioni sindacali dei prestatori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale è rimesso il compito di stabilire la durata di tale ulteriore contratto a termine (l'accordo collettivo sottoscritto a marzo 2008 tra le organizzazioni sindacali di settore CGIL, CISL e UIL e Federalimentare ha fissato tale durata in 12 mesi; l'accordo siglato tra Confindustria e i sindacati CGIL, CISL e UIL ad aprile 2008 ha stabilito tale durata in 8 mesi; l'accordo sottoscritto a giugno 2008 tra Federalberghi e le organizzazioni sindacali di settore CGIL, CISL e UIL ha fissato tale durata in 8 mesi elevabile a 12 tramite la contrattazione integrativa aziendale e/o territoriale). In caso di mancato rispetto della prevista procedura o di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Il comma 4-ter, introdotto dalla Legge 247/2007, specifica inoltre che le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione con riferimento alle attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963, nonché con riferimento alle attività che saranno individuate dai CCNL o da accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. L'accordo collettivo sottoscritto a marzo 2008 tra le organizzazioni sindacali di settore CGIL, CISL e UIL e Federalimentare (aderente a Confindustria) ha definito ulteriori ipotesi di contratto di lavoro stagionale – per un massimo di 8 mesi nell'anno solare comprensivi della proroga – che si vanno ad aggiungere a quelle già previste dal D.P.R. 1525/1963. L'accordo collettivo sottoscritto a giugno 2008 tra Federalberghi e le organizzazioni sindacali di settore CGIL, CISL e UIL, in aggiunta alle attività stagionali in senso stretto - identificate dal D.P.R. 1525/1963 in

quelle svolte dalle aziende turistiche che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi – ha introdotto una disciplina innovativa in relazione alle assunzioni stagionali effettuate nelle aziende attive durante tutto l'arco dell'anno: infatti tale accordo stabilisce che la disposizione introdotta dalla Legge 247/2007 non trova applicazione nei confronti dei contratti a termine stipulati ai sensi degli artt. 77 e 78 del CCNL Turismo del 19.07.2003 (concernente le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno: periodi connessi a festività religiose e civili, nazionali ed estere – periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni – periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali – periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività nelle aziende ad apertura annuale).

Le stesse disposizioni non trovano inoltre applicazione in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato instaurato con un dirigente (D.Lgs. 368/2001, art. 10, comma 4) ed in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato stipulato tra il lavoratore e l'Agenzia di somministrazione che lo assume (D.Lgs. 276/2003, art. 22, comma 2).

L'art. 1, comma 43 della medesima legge detta infine la disciplina transitoria per i contratti a termine in essere alla data del 1° gennaio 2008, determinandone sostanzialmente un'entrata in vigore diluita nel tempo. I contratti a tempo determinato in corso al 1° gennaio 2008 continuano fino al termine previsto dal contratto stesso, anche in deroga alla nuova disciplina introdotta con il comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. 368/2001 (senza pertanto conseguenze legate ad un eventuale superamento dei 36 mesi).

Per coloro che non hanno in corso un rapporto di lavoro a termine alla data del 1° gennaio 2008 ma avevano già svolto, con lo stesso datore di lavoro e con mansioni equivalenti, rapporti a termine anche per periodi superiori a 36 mesi, la nuova disciplina si applicherà decorsi 15 mesi dal 1° gennaio 2008, ovvero a far data dal 1° aprile 2009. Pertanto l'attività lavorativa svolta durante il periodo transitorio di 15 mesi potrà continuare fino alla data del 31 marzo 2009 senza che ciò dia luogo alla conversione del rapporto a tempo indeterminato (anche in caso di superamento dei 36 mesi). Nel caso in cui, invece, il rapporto ecceda il limite dei 36 mesi proseguendo anche oltre il 31 marzo 2009, lo stesso dovrà intendersi trasformato a tempo indeterminato (senza che qui trovi peraltro applicazione la previsione relativa al decorso dei 20 giorni di tempo ai fini della trasformazione, in considerazione della specifica disciplina del periodo transitorio).

Al termine di questi 15 mesi, qualora il periodo complessivo dei rapporti a termine abbia raggiunto o superato il limite dei 36 mesi, potrà essere instaurato soltanto un ulteriore contratto a termine in applicazione della disciplina della "deroga assistita".

## **PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE (art. 6)**

Al lavoratore con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili (ossia inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva) ed in proporzione al periodo lavorativo prestato (sempre che sia compatibile con la natura del contratto a termine).

## **FORMAZIONE (art. 7)**

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato ha diritto a ricevere una formazione adeguata al tipo di mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. I CCNL possono prevedere modalità e

strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione finalizzate ad aumentarne la professionalità.

### **COMPUTABILITÀ (art. 8)**

I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili, ai fini dell'art. 35 della Legge n. 300/70 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori"), qualora il contratto abbia **durata superiore a 9 nove mesi**.

**N.B.:** l'art. 35 della Legge n. 300/70 stabilisce che le disposizioni del titolo III della Legge stessa si applicano alle imprese industriali e commerciali che occupano più di **15 dipendenti** in ciascuna unità produttiva ovvero nell'ambito dello stesso comune anche se ciascuna unità produttiva non raggiunge tali limiti; le stesse disposizioni si applicano anche alle imprese agricole che, negli stessi ambiti, occupano più di 5 dipendenti.

### **ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE (art. 10)**

Sono escluse dal campo di applicazione del presente decreto, in quanto già disciplinate da specifiche normative, le seguenti tipologie di rapporti di lavoro a tempo determinato:

- ❖ i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur essendo caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro (p.i.p., tirocini, borse lavoro, ecc.);
- ❖ i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato;
- ❖ le assunzioni di manodopera, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, determinati dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- ❖ i contratti a termine, di durata non superiore a 5 anni, stipulati con i dirigenti – "in deroga a quanto previsto dall'art. 5, comma 4-bis" - i quali possono comunque recedere dal contratto trascorso un triennio e nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 2118 del codice civile;
- ❖ i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali od aziendali le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368/01 si applicano anche, per quanto compatibili, al contratto di inserimento. Non sono compatibili i presupposti causali della stipulazione del contratto a termine; non sono inoltre applicabili, in quanto derogate dalla specifica disciplina del contratto di inserimento, le disposizioni in materia di proroga, rinnovo del contratto tra le stesse parti e di limitazioni percentuali. Le percentuali massime di assunzione con contratto di inserimento sono demandate ai CCNL.

Restano inoltre in vigore:

- la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, della Legge n. 223/91 relativa alle assunzioni con rapporto a termine, della durata massima di 12 mesi, per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- la disciplina di cui all'art. 10 della Legge n. 53/00 relativa alle assunzioni con rapporto a termine in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in astensione per maternità/paternità;
- la disciplina di cui all'art. 75 della Legge n. 388/00 relativa ai rapporti a termine, della durata minima di 2 anni, per i lavoratori del settore privato che abbiano maturato i requisiti per il trattamento di pensionamento per anzianità e scelgano di rinviarlo.

## LIMITI QUANTITATIVI (art. 10)

L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi all'utilizzo del contratto a tempo determinato è affidata ai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Sono, in ogni caso, esenti da limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi nei seguenti casi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o settori merceologici;
- per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità (ivi comprese le attività stagionali già previste nell'elenco di cui al D.P.R. n. 1525/1963);
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di età superiore a 55 anni.

## DIRITTO DI PRECEDENZA (art. 10)

La Legge 247/2007 ha profondamente riformato il diritto di precedenza: l'art. 1, comma 41 ha infatti abrogato i commi 9 e 10 dell'art. 10 del D.Lgs. 368/2001. Inoltre l'art. 1, comma 40 della medesima legge ha aggiunto, all'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, i commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies, disciplinando il diritto di precedenza nella riassunzione con contratto a termine e con contratto a tempo indeterminato.

Il comma 4-quater stabilisce che il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, in esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate nei contratti a termine, fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (**deroga introdotta dal Decreto Legge 112/2008 convertito in legge 133/2008**).

Il comma 4-quinquies prevede invece che il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Qui la novità rispetto alla precedente normativa è evidente: la precedenza viene infatti stabilita per legge (com'era peraltro prima dell'emanazione del D.Lgs. 368/2001), anziché essere rimandata alla contrattazione collettiva.

Il comma 4-sexies sancisce inoltre che il diritto di precedenza di cui ai commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, 6 mesi e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto stesso.

L'accordo collettivo sottoscritto a giugno 2008 tra Federalberghi e le organizzazioni sindacali di settore CGIL, CISL e UIL ha precisato che, qualora l'azienda debba effettuare un'assunzione a tempo indeterminato, in presenza di una pluralità di candidature terrà prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori stagionali (si definisce così un indirizzo con il quale le parti sociali manifestano l'intenzione di privilegiare le richieste avanzate dai lavoratori stagionali).

Occorre evidenziare che il diritto di precedenza trova applicazione con riferimento alle "*mansioni già espletate*" e non con riferimento a "*mansioni equivalenti*" (come avviene per il computo del periodo massimo dei 36 mesi); inoltre, ferma restando l'identità delle

mansioni, nell'ambito delle attività stagionali il diritto di precedenza trova applicazione qualora il datore di lavoro ponga in essere la medesima "*attività stagionale*".

## **ABROGAZIONI**

Il D.Lgs. n. 368/2001 abroga la Legge n. 230/62, l'art. 8/bis della Legge n. 79/83, l'art. 23 della Legge n. 56/87, nonché tutte le disposizioni di legge, non espressamente richiamate, che siano incompatibili con quelle del decreto stesso.