

La nuova disciplina del contratto a termine

Giampiero Falasca *Avvocato in Roma - Studio legale Simmons & Simmons*

La legge di conversione del Dl 25 giugno 2008, n. 112, recante «Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria», ha introdotto delle innovazioni che hanno fatto molto discutere

La legge, come noto, in una delle sue prime formulazioni, conteneva delle disposizioni fortemente innovative rispetto alla tradizionale disciplina del contratto a tempo determinato, che hanno ingenerato aspre discussioni di carattere tecnico ma, soprattutto, politico.

In particolare, la prima bozza di legge di conversione approvata dalla Camera prevedeva due misure che, combinate tra loro, rendevano molto più lievi per il datore di lavoro le conseguenze derivanti dall'eventuale violazione delle norme che regolano l'apposizione delle causali al contratto o le proroghe del medesimo.

Tali norme riconoscevano ai soli soggetti che avevano controversie in corso un indennizzo di carattere economico (ma la formulazione della norma era talmente ambigua da far pensare che la regola era valida anche per i rapporti futuri), escludendo il diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro; inoltre, si sanciva la regola generale secondo cui la conseguenza della violazione delle norme sulle proroghe e sulle causali sarebbe la nullità totale del contratto e non, come accade oggi per costante indirizzo giurisprudenziale, la conversione a tempo indeterminato.

Queste disposizioni non sono approdate nel testo finale della legge di conversione, dove ha trovato posto, con rilevanti modifiche, solo la norma che esclude la conversione per le controversie in corso; vediamo nel dettaglio la disciplina che ne risulta, tenendo in considerazione anche le rilevanti modifiche apportate dal Dl n. 112 e confermate in sede di conversione.

Ordinaria attività del datore di lavoro

L'art. 21 del Dl modifica la disciplina delle causali di ricorso al contratto a tempo determinato, conte-

nuta nell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368; in particolare, dopo le parole «tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo», viene aggiunta la frase «anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro». Questa modifica interviene su uno dei punti più controversi della disciplina contenuta nel Dlgs n. 368/2001, cioè la natura straordinaria oppure ordinaria delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo che giustificano il ricorso al contratto a termine.

Secondo una lettura, molto seguita dalla giurisprudenza successiva all'approvazione del Dlgs n. 368/2001, le esigenze che legittimano l'apposizione del contratto dovrebbero avere necessariamente caratteristiche di eccezionalità, e pertanto non possono essere connesse all'ordinaria attività dell'impresa.

Questo orientamento, come accennato, è stato seguito dalla giurisprudenza di merito (seppure con alcune oscillazioni), la quale in più occasioni ha rilevato che, anche nella nuova disciplina, l'apposizione del termine costituisce una eccezione o deroga al principio generale per il quale il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato (in tale prospettiva muove anche la sentenza Cass. n. 7648/2002, che incidentalmente ha affrontato il tema).

Tale lettura, in verità, non sarebbe scontata; l'amplessima formula utilizzata dal Dlgs n. 368/2001 (esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo) consentirebbe, infatti, di indicare una qualsiasi ragione oggettiva e non arbitraria per giustificare il ricorso al contratto a termine, senza dover fare ricorso a parametri di eccezionalità di tali esigenze.

La legge n. 247/2007 (che ha dato attuazione al Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007) ha rinforzato questo orientamento; la legge, infatti, ha integrato la formulazione originaria dell'art. 1 del Dlgs n. 368/2001, aggiungendo al testo originario del Dlgs n. 368/2001 un comma 01, il quale recita che «il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato».

Con questa integrazione, il legislatore ha voluto consolidare, sul piano legislativo, l'orientamento

Indennizzo e problematiche fiscali e contributive

Una volta definita la controversia, con il riconoscimento dell'indennizzo previsto dall'art. 4-*bis* del Dlgs n. 368/2001 (inserito dall'emendamento proposto per la conversione in legge del Dl n. 112/2008), l'ex datore di lavoro dovrà procedere alla corresponsione del relativo importo. Conseguentemente, occorrerà verificare quale sarà il trattamento fiscale e contributivo da riservare all'emolumento in questione e quali certificazioni e dichiarazioni dovranno essere rilasciate al lavoratore e all'Agenzia delle Entrate. Avendo, detto indennizzo, carattere risarcitorio (così come avviene per le indennità sostitutive alla riassunzione in caso di licenziamento illegittimo nella tutela obbligatoria), il regime contributivo e fiscale da riservare allo stesso, si ritiene, debba essere il seguente:

non avrà natura retributiva ai fini della contribuzione obbligatoria previdenziale, assistenziale e assicurativa, vale a dire non dovrà concorrere alla determinazione di alcuna base imponibile contributiva (si veda la circolare Inps n. 263/1997);

dovrà invece essere assoggettato a ritenuta fiscale, tassazione separata (art. 17 del Tuir), applicando l'aliquota determinata a suo tempo per la tassazione del Tfr.

Le somme in questione dovranno poi essere indicate dal sostituto d'imposta:

nella certificazione CUD, sezione trattamenti di fine rapporto, indennità equipollenti, altre indennità (nessun dato previdenziale);

nel modello 770 semplificato, prospetto comunicazione dati certificazioni lavoro dipendente, assimilati e assistenza fiscale, stessa sezione prevista per la certificazione CUD (nessun dato previdenziale). **Gabriele Bonati**

della giurisprudenza che qualifica in termini di eccezionalità il ricorso al contratto a termine rispetto alla forma a tempo indeterminato.

Con la modifica introdotta dal Dl n. 112, si appor- ta un sostanziale mutamento di impostazione.

Se le esigenze che giustificano il ricorso al contratto a termine possono essere «riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro», viene meno ogni possibilità di sostenere la necessaria eccezionalità delle medesime.

Queste esigenze possono avere qualsiasi carattere: possono essere sia eccezionali, sia ordinarie. Ai fini della legittimità del contratto, quindi, è sufficiente dimostrare che le medesime esigenze siano effettivamente esistenti, non dovendosi più fare ricorso a complesse operazioni di ricerca dei caratteri di eccezionalità delle causali indotte.

Si noti, infine, che la novella utilizza un inciso già presente nell'ordinamento; la disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato, infatti, utilizza già il concetto di esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo «riferibili all'ordinaria attività» dell'utilizzatore (art. 20, Dlgs n. 276/2003).

Possibilità di deroga al limite dei 36 mesi

Un secondo intervento in materia di contratto a termine riguarda il tetto dei 36 mesi introdotto dal Protocollo Welfare (o, meglio, dalla legge n. 247/2007, che ha dato attuazione al Protocollo). Come noto, la legge n. 247/2007 ha introdotto un limite di durata complessiva, pari ad un periodo di 36 mesi, per la stipula di contratti a termine

sottoscritti fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti (art. 5, comma 4-*bis*, Dlgs. n. 368/2001 nuova versione).

Il limite ha un'estensione omnicomprensiva, in quanto si applica sia nel caso il contratto sia prorogato, sia nel caso di successione di contratti attuata nel rispetto degli intervalli di legge, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; questa ipotesi, prima svincolata da qualsiasi limite temporale, può oggi quindi essere realizzata solo fino al momento in cui la sommatoria dei distinti contratti a termine non superi i trentasei mesi.

Una volta raggiunto il predetto limite, l'art. 5, comma 4-*bis*, del Dlgs n. 368/2001, nuovo testo, prevede la possibilità di rinnovare per una sola volta il contratto a termine fra gli stessi soggetti, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale; la violazione dei predetti limiti è sanzionata con la conversione del contratto a tempo indeterminato.

Tale disciplina viene ora parzialmente modificata. Il comma 2 dell'art. 21 prevede, infatti, che all'art. 5, comma 4-*bis*, sia aggiunta la seguente frase: «e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Con questa novella, si riconosce alla contrattazione collettiva possibilità di derogare al tetto dei 36

mesi; questa deroga potrà essere molto ampia, in quanto la legge consente di adottare «diverse disposizioni».

I contratti collettivi potranno quindi adottare un tetto diverso, così come potranno anche, ad avviso di chi scrive, scegliere di non applicare alcun tetto. Si noti che il rinvio operato alla contrattazione collettiva è molto ampio, in quanto le deroghe alla disciplina legislativa potranno essere apportate sia dalla contrattazione di livello nazionale, sia dalla contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale).

Diritto di precedenza

La terza ed ultima modifica alla disciplina del contratto a termine riguarda il diritto di precedenza.

Il Protocollo sul Welfare ha riconosciuto un diritto di precedenza in favore del lavoratore che sia stato utilizzato con uno o più contratti a termine per un periodo superiore a 6 mesi, rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi e con riferimento alle mansioni già espletate (art. 5, comma 4-*quater*, Dlgs n. 368/2001).

Un diritto simile è riconosciuto dal comma 4-*quinquies* per il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, il quale ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza riconosciuto dai commi 4-*quater* e 4-*quinquies* può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso; il medesimo diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (art. 5, comma 4-*sexies*).

Il Dl n. 112 corregge questa disciplina con una correzione analoga a quella appena citata sul limite dei 36 mesi. Si prevede, infatti, che tale disciplina si applica «fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Per questa disposizione, valgono le considerazioni già fatte prima. La contrattazione collettiva, di qualsiasi livello, potrà riscrivere la disciplina del diritto di precedenza, sino ad escluderlo del tutto.

Disciplina transitoria per le controversie in corso

L'ultimo intervento contenuto nel Dl è quello, scaturito dalla legge di conversione, relativo alle controversie in corso.

Il nuovo art. 4-*bis* del Dlgs n. 368/2001 dispone

che «Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».

Questa norma, come già anticipato, ha fatto e farà molto discutere; in questa sede cerchiamo di analizzarne i risvolti di carattere tecnico-giuridico, senza entrare nel merito delle valutazioni di opportunità che ne hanno determinato l'approvazione.

In primo luogo, va evidenziata la portata della norma.

Essa, così come scritta, impedirà - per le sole cause pendenti al momento dell'entrata in vigore della legge di conversione - al Giudice che riscontri una violazione delle norme che regolano l'apposizione delle causali di ricorso al contratto e di quelle che regolamentano le proroghe, di convertire il contratto a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Questa norma cambia in maniera sostanziale il tradizionale regime sanzionatorio del contratto; pare opportuno ricordare come si articolava questo regime prima dell'approvazione della norma, per comprendere come questa si colloca.

Le conseguenze della illegittimità del termine

L'art. 1 del Dlgs n. 368/2001 consente il controllo del giudice sulla effettiva consistenza di una delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo ma non sul merito di essa o sulle scelte organizzative del datore di lavoro, che restano insindacabili.

Pertanto, pur non potendo il Giudice entrare nel merito della scelta imprenditoriale, egli potrà verificare l'effettiva esistenza delle causali addotte per giustificare la stipula del contratto.

Qualora egli giunga a tali accertamenti, occorre chiedersi quali siano le conseguenze della mancanza di tale requisito; in proposito, il Dlgs n. 368/2001, al contrario della legge n. 230/1962, non disciplina espressamente le conseguenze sanzionatorie.

Pertanto, occorre fare ricorso ai principi generali in tema di invalidità negoziale. Prevede l'art. 1419, comma 1, c.c., che «la nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contra-

enti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità».

Alla luce di questi principi, si potrebbe ipotizzare l'estinzione del rapporto di lavoro, come conseguenza della nullità di una parte essenziale del contratto (la clausola con cui si appone il termine). In tale ipotesi, sarebbero comunque salvi gli effetti prodotti dal contratto nel «periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione» (art. 2126 c.c.).

Tuttavia, come in passato ha osservato anche la Corte Costituzionale (v. sent. n. 210/1992), sarebbe palesemente irrazionale che dalla violazione di una norma imperativa posta proprio al fine di tutelare il lavoratore contro la pattuizione di clausole vessatorie, potesse derivare la liberazione del datore di lavoro da ogni vincolo contrattuale; ciò accadrebbe in quanto con l'estinzione del contratto il datore di lavoro sarebbe libero da impegni con il lavoratore.

È quindi da escludere che l'apposizione del termine in violazione dell'art. 1 del decreto provochi l'estinzione del rapporto di lavoro.

Secondo una diversa ricostruzione, si può invece fare ricorso al principio della «conservazione degli effetti del contratto», in ragione del quale la clausola nulla viene sostituita di diritto dalla norma imperativa di legge, secondo quanto previsto dall'art. 1419, comma 2, c.c.

Le clausole nulle verranno ad essere automaticamente sostituite dalla normativa generale in tema di tempo indeterminato, che rappresenta la forma normale dei rapporti di lavoro, con conseguente trasformazione *ab origine* del contratto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto, la mancanza dei presupposti causali previsti dal Dlgs n. 368/2001, dovrà essere sanzionata con la conversione in contratto a tempo indeterminato.

Diverso è il caso in cui il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato. Per queste fattispecie il decreto disciplina espressamente le conseguenze; il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 5, comma 1, Dlgs n. 368/2001).

Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratti di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

La riassunzione del lavoratore a termine è ammessa purché tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo vi sia un intervallo minimo di

10 giorni (l'intervallo è di 20 giorni se il contratto precedente aveva durata superiore a sei mesi) (art. 5, comma 3, Dlgs n. 368/2001).

Ulteriore ipotesi di carattere sanzionatorio è quella conseguente al superamento dei 36 mesi di durata massima del rapporto tra la stessa impresa, lo stesso lavoratore e per le stesse mansioni; in questo caso, la legge dispone espressamente la conversione del rapporto a tempo indeterminato.

La disciplina introdotta dalla legge di conversione

Questo assetto resta confermato dalla nuova disciplina, ma solo in parte. Abbiamo visto, infatti, che il nuovo art. 4-*bis* si atteggia come norma di carattere transitorio, e in particolare si applica solo ai giudizi in corso alla data di entrata in vigore della legge.

Per questi giudizi, e solo per questi, cambiano le conseguenze che il giudice può trarre dall'accertamento della violazione delle norme che regolano l'apposizione delle causali di ricorso al contratto (quindi, sia quando le causali non sono indicate, sia quando sono riconosciute inesistenti) o la proroga del medesimo; tale conseguenza consiste nell'erogazione di un indennizzo economico, senza che possa disporsi la conversione del rapporto a termine in un rapporto a tempo indeterminato.

Resta invece confermata, anche per i giudizi in corso, la regola secondo cui la conversione a tempo indeterminato costituisce la conseguenza necessaria per i casi di violazione delle norme sulla successione del contratto e sulla prosecuzione di fatto del rapporto dopo la scadenza del contratto.

I giudizi «in corso»

L'art. 4-*bis* si applica solo ai giudizi in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione. Per comprendere quali sono i giudizi che rientrano nella definizione, occorre fare riferimento alla nozione di «litispendenza»: tutti i giudizi per i quali è stato proposto l'atto introduttivo del procedimento giurisdizionale, rientrano nella definizione.

Restano invece esclusi, come dice espressamente la norma (ma anche in mancanza di espressa disposizione, non potevano esserci dubbi in proposito), i giudizi per i quali la sentenza è passata in giudicato.

Pertanto, possono essere considerati «in corso» i seguenti giudizi:

- controversie di primo grado per le quali è stato depositato il ricorso introduttivo;
- controversie per le quali è stato proposto appello;
- giudizi pendenti avanti alla Corte di Cassazione;
- procedimenti cautelari.

Non rientrano, invece, nella definizione:

- i giudizi di primo grado conclusi con sentenza e non appellati entro i termini di legge;
- i giudizi di appello per i quali non è stato proposto ricorso per cassazione entro i termini di legge;
- le controversie per le quali è stato promosso solo il tentativo obbligatorio di conciliazione, senza deposito del ricorso ex art. 409 c.p.c.

Ambito di applicazione

Qualche parola merita di essere dedicata all'ambito di applicazione della disciplina transitoria. In questi giorni si è fatto più volte riferimento al fatto che il nuovo art. 4-bis è specificamente dedicato al rilevante contenzioso pendente nei confronti di Poste italiane; non pochi interventi, anzi, hanno sottolineato che la norma si sarebbe applicata solo a questo contenzioso.

Appare necessario fare chiarezza sul punto; la norma non delimita in alcun modo sul piano settoriale la propria applicazione. Se è vero che essa scaturisce dall'esigenza di far fronte al problema del contenzioso postale, è altrettanto vero che questa esigenza di politica del diritto è stata tradotta in una norma di carattere generale, valevole per il contenzioso in corso in tutti i settori.

Altro punto che merita un chiarimento è relativo alla individuazione dei contratti di lavoro soggetti alla nuova regola.

In proposito, non vi sono dubbi sul fatto che essa si applica solo ai contratti a tempo determinato di cui al Dlgs n. 368/2001, senza possibilità alcuna di estensione analogica ad altre fattispecie di lavoro subordinato o coordinato.

Pertanto, la regola sull'indennizzo non si applicherà alle controversie in corso relative a contratti di:

- apprendistato;
- inserimento;
- collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto;
- prestazioni d'opera;
- associazione in partecipazione;
- lavoro intermittente e accessorio;
- collaborazioni occasionali;
- somministrazione di manodopera;
- ogni altra tipologia contrattuale diversa dal contratto a termine.

Determinazione dell'indennizzo

Un altro aspetto che merita approfondimento riguarda l'indennizzo monetario che dovrà essere riconosciuto ai lavoratori interessati dalla norma transitoria.

L'art. 4-bis prevede che spetta «un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un

massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».

Questo significa che il giudice, per determinare in concreto l'entità dell'indennizzo, dovrà valutare i seguenti indici:

- numero dei dipendenti occupati;
- dimensioni dell'impresa;
- anzianità di servizio del prestatore di lavoro;
- comportamento e condizioni delle parti.

Vi è da chiedersi se il rinvio ai criteri previsti dall'art. 8 della legge n. 604/1966 comporti anche l'applicabilità della regola, prevista dal medesimo art. 8, secondo cui la misura massima dell'indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni (situazioni, queste, peraltro, realizzabili in rari casi nella fattispecie del contratto a termine), se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

Tale lettura sembra doversi escludere, in quanto il rinvio all'art. 8 non è integrale, ma è limitato solo ai criteri di determinazione dell'indennità, senza estendersi anche all'individuazione dell'importo massimo che la stessa può raggiungere.

Regime transitorio e dubbi di costituzionalità

Da ultimo, non si possono omettere alcune riflessioni circa i possibili problemi di compatibilità costituzionale della nuova disciplina, molto evocati in questi giorni. Il nodo problematico concerne il fatto che la nuova disciplina si applicherà solo ai giudizi «in corso» alla data della sua entrata in vigore.

Il riferimento alla pendenza della lite per determinare l'applicazione del regime transitorio comporterà una differenza di disciplina tra situazioni identiche. Ad esempio, un rapporto di lavoro inattenuato, da soggetti aventi lo stesso contratto, le stesse mansioni, con lo stesso datore di lavoro e nello stesso arco temporale, potrà essere soggetto alla disciplina comune (conversione a tempo indeterminato) o a quella transitoria (indennizzo economico) per il solo fatto che uno dei due lavoratori, più rapido, ha già azionato il contenzioso, mentre l'altro non lo ha ancora fatto (peraltro, con la conseguenza negativa per il lavoratore più rapido nell'agire in giudizio). Questa diversa disciplina per situazioni analoghe appare quindi poco motivata sul piano concreto, e ciò può creare una tensione con i principi di eguaglianza formale e sostanziale davanti alla legge.

DECRETO LEGISLATIVO 6 SETTEMBRE 2001, N. 368

Oggetto: Attuazione della direttiva 1999/70/Ce relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unice, dal Ceep e dal Ces»
(in neretto sono indicate le modifiche apportate dal DI n. 112/2008 e dalla legge di conversione, ndr)

Il Presidente della Repubblica

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 1999/70/Ce del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla Ces, dall'Unice e dal Ceep;

Vista la legge 29 dicembre 2000, n. 422, ed, in particolare, l'articolo 1, commi 1 e 3, e l'allegato B;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 giugno 2001;

Acquisiti i pareri delle permanenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 agosto 2001;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro della giustizia;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Articolo 1

Apposizione del termine

01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, **anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.**

2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Articolo 2

Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15% dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono. Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma.

Articolo 3

Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) 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 mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Articolo 4

Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Articolo 4-bis

Disposizione transitoria concernente l'indennizzo

per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine

Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Articolo 5

Scadenza del termine e sanzioni - Successione dei contratti

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
 2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei 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.
 3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di 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 ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
 4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
- 4-bis.** Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più

rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza e **fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 6

Principio di non discriminazione

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

Articolo 7

Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Articolo 8

Criteri di computo

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Articolo 9

Informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Articolo 10

Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;
- b) i contratti di formazione e lavoro;

- c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.
2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.
3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.
4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-*bis*, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 c.c. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.
5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.
6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:
- a) 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 comparti merceologici;
 - b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
 - c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Articolo 11

Abrogazioni e disciplina transitoria

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-*bis* della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.
2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.
4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

N.B. Ai sensi della legge n. 247/2007:

- a) i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della legge n. 247/2007 continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-*bis* dell'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368;
- b) il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della legge n. 247/2007 si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-*bis*, decorsi quindici mesi dalla medesima data.

Articolo 12

Sanzioni

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da lire 50.000 (pari a 25,82 euro) a lire 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da lire 300.000 (pari a 154,94 euro) a lire 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).