

D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 ⁽¹⁾.

Attuazione della *direttiva 1999/70/CE* relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES ⁽²⁾ ⁽³⁾.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 9 ottobre 2001, n. 235.

(2) Vedi, anche, l'*art. 1, comma 4, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61*, come sostituito dall'*art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*.

(3) Con riferimento al presente provvedimento è stata emanata la seguente istruzione:

- *A.R.A.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni): Nota 29 aprile 2002, n. 4376;*
- *I.N.A.I.L. (Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro): Nota 6 settembre 2002;*
- *I.N.P.S. (Istituto nazionale previdenza sociale): Circ. 25 luglio 2003, n. 136;*
- *Ministero del lavoro e delle politiche sociali: Circ. 1 agosto 2002, n. 42/2002.*

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:

(giurisprudenza di legittimità)

1. *Apposizione del termine.*

01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato ⁽⁴⁾.

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.

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.

⁽⁴⁾ Comma così premesso dal comma 39 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 92 e 94 dello stesso articolo 1.

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 per cento 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 ⁽⁵⁾.

(5) Comma aggiunto dal [comma 558 dell'art. 1, L. 23 dicembre 2005, n. 266](#).

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 ⁽⁶⁾;

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.

(6) Per l'interpretazione autentica delle norme contenute nella presente lettera vedi l'*art. 3-bis, D.L. 11 giugno 2002, n. 108*, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

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.

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 ⁽⁷⁾.

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, 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 ⁽⁸⁾.

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 ⁽⁹⁾.

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 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 ⁽¹⁰⁾.

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 ⁽¹¹⁾.

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 ⁽¹²⁾.

(7) Comma così modificato dal comma 40 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

(8) Comma aggiunto dal comma 40 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

(9) Comma aggiunto dal comma 40 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

(10) Comma aggiunto dal comma 40 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

(11) Comma aggiunto dal comma 40 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

(12) Comma aggiunto dal comma 40 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

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.

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.

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.

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.

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 del codice civile. 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 ⁽¹³⁾.

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 ⁽¹⁴⁾;

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni ⁽¹⁵⁾.

8. [Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi] ⁽¹⁶⁾.

9. [È affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'[articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56](#). I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'[articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223](#)] ⁽¹⁷⁾.

10. [In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso] ⁽¹⁸⁾.

(13) Comma così modificato dal comma 41 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

(14) Lettera così sostituita dal comma 41 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

(15) Lettera così sostituita dal comma 41 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

(16) Comma abrogato dal comma 41 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

(17) Comma abrogato dal comma 41 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1. La Corte costituzionale, con *sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44* (Gazz. Uff. 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma.

(18) Comma abrogato dal comma 41 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247*. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1. La Corte costituzionale, con *sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44* (Gazz. Uff. 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma.

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 ⁽¹⁹⁾.

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 ⁽²⁰⁾.

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.

(19) La Corte costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44 (Gazz. Uff. 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui abroga l'[articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56](#).

(20) La Corte costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44 (Gazz. Uff. 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui detta la disciplina transitoria in riferimento all'[art. 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56](#).

12. Sanzioni.

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