





Guida alla riforma del rapporto a tempo determinato

di Renzo La Costa

(testo aggiornato ad agosto 2008)


(testo originario Dlgs 368/2001)


(articolo aggiunto o
modificato dalla Legge
247/2007 "Protocollo sul
Welfare)


(articolo aggiunto o modificato dalla legge 133/2008 di conversione con
modifiche del DL 112/2008)

Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368
"Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso
dall'UNICE, dal CEEP e dal CES"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 235 del 9 ottobre 2001

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;

E m a n a
il seguente decreto legislativo:

(comma 39 L. 247/07)

All'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è premesso il seguente comma:

« Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo **indeterminato** ».

Art. 1.
Apposizione del termine

1. E' 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 e' 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 e' tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Art 1-bis.

L'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, si interpreta nel senso che le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo sono determinate da condizioni oggettive quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

Art. 2.

Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali

1. E' 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 puo' 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.

Art. 3.
Divieti

Commento [R1]: L'affermazione di principio aggiunta in apertura alle disposizioni generali sul rapporto a termine, recepisce espressamente l'analogo principio dettato dal diritto comunitario, dalla direttiva richiamata in premessa, dalla giurisprudenza europea già intervenuta, rafforzando ulteriormente il carattere di eccezionalità del rapporto a tempo determinato

Commento [R2]: In funzione del suddetto principio, la causa effettiva di apposizione del termine al contratto di lavoro rientrante in una delle ipotesi del c. 1 art. 1, dovrà essere espressamente indicata ed adeguatamente motivata, non ritenendosi più sufficiente la generica indicazione della stessa.

Commento [R3]: la novazione della norma pone il freno ad una parte della giurisprudenza, per la quale ai fini della legittimità del ricorso al lavoro a termine, le predette ragioni dovevano essere comunque individuabili nelle attività straordinarie o eccezionali del datore di lavoro, non essendo concepibile il lavoro a termine nella ordinaria e corrente attività produttiva

Commento [R4]: - quanto al "raggiungimento di una certa data" sembrerebbe che una ragione del ricorso al lavoro a termine possa essere semplicemente la fissazione di un determinato momento (data) a venire, nel quale il rapporto si intenderà cessato. Ma, si osserverà, il rapporto a termine – per sua stessa natura – presuppone la data finale del rapporto: l'interpretazione flessibilmente orientata, porta quindi a concludere che è proprio la durata determinata necessaria al datore di lavoro ad essere ragione valida per il rapporto di lavoro temporaneo.
- quanto al completamento di un compito specifico, si noti che il legislatore non usa il concetto di "esecuzione" di un compito specifico, ma di completamento. Si potrebbe qui interpretare che l'assunzione a termine risulta lecita per l'ultimazione di un compito già iniziato e non per la sua realizzazione complessiva (ovvero dall'inizio alla fine del compito stesso).
- appare più chiara la previsione del verificarsi di un evento specifico. Considerato che devono permanere le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per legittimare il ricorso al rapporto a termine, dovrà quindi necessariamente specificarsi nel contratto tra le parti l'evento – individuato nell'ambito delle predette [... [1]

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non e' ammessa:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unita' 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 unita' 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.

Art. 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 e' 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 e' 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 e' a carico del datore di lavoro.

Art. 4-bis

Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine

1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, 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 .

Art. 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 e' 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.

(comma 40 L.247/07)

All'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2, dopo le parole: «inferiore a sei mesi» sono inserite le seguenti: «nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis,»;

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.

Commento [R5]: In tutti i casi quindi di violazione:
Art. 1) della complessiva disciplina sulle ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive come sopra modificato;
di mancata apposizione del termine su atto scritto;
di mancata consegna al lavoratore di copia del contratto;
Art.2) della disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo e servizi aeroportuali
Art.4) di proroga del rapporto senza consenso del lavoratore; di più proroghe del contratto in luogo dell'unica proroga consentita;
di mancanza delle ragioni di cui all'art. 1 necessarie a legittimare la proroga;
il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere (in forma di indennizzo) la predetta a indennità . Modificando la precedente versione di cui al DI 112, la norma si applica solo ai giudizi in corso alla data di entrata in vigore del provvedimento. Su tale disposizione gravano forti dubbi di legittimità costituzionale. Per la quantificazione dell'indennità , il legislatore fa riferimento ai criteri dettati dalla Legge 604/66 (norme sui licenziamenti individuali) il cui art. 8 precisa che la stessa deve essere rapportata al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. Ovviamente sarà difficile per il datore di lavoro quantificare unilateralmente il giusto indennizzo, mentre – in sede conciliativa – potrà unicamente valere l'accordo tra le parti.

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.

b) dopo il comma 4 sono inseriti i seguenti:

«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 **«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».

Art. 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.

Art. 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.

Commento [R6]: Il superamento dei trentasei mesi con rapporti di lavoro a termine aventi ad oggetto le medesime mansioni, implica l'automatica conversione in rapporto a tempo indeterminato dalla data di scadenza dell'ultimo contratto. Condizione è però la successione di contratti a termine aventi ad oggetto la medesima mansione. Ciò vuol anche significare che in caso di successione di contratti a termine con mansioni diverse la conversione del contratto a tempo indeterminato non si applica. Va ulteriormente evidenziato che nel computo del limite massimo dei trentasei mesi vanno inclusi (e non sottratti) i periodi di interruzione tra i vari rapporti.

Commento [R7]: si introduce la possibilità attraverso la quale disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale consentiranno di allungare il periodo di 36 mesi già previsti come limite dei contratti a tempo determinato (anche se con l'ulteriore deroga della pro... [2]

Commento [R8]: Appare evidente che la dimostrazione della della causa che ha determinato l'apposizione del termine in origine (onere gravante sul datore di lavoro) e che in tale occasione viene posta alla base della proroga oltre i 36 mesi , dovrà essere ancor più certa e indubitabile ai fini della sostenibilità della persistenza della causa medesima.

Commento [R9]: L'omessa osservanza della descritta procedura - proseguendo il rapporto oltre i trentasei mesi - determina l'automatica trasformazione del rapporto a tempo indeterminato (si ritiene, anche in tal caso, dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine)

Commento [R10]: Viene data facoltà ai contratti collettivi , a quelli territoriali, ma anche ad accordi aziendali, di elevare il limite dei 36 mesi di durata del contratto a tempo determinato.

Commento [R11]: La volontà di esercitare il diritto di precedenza di cui al c.4-quater e 4-quinquies dovrà necessariamente manifestarsi da parte del lavoratore con atto scritto o altro atto certo. Potrà infatti gravare sul lavoratore l'onere della prova di aver avanzato richiesta in tal senso nei casi di inadempimento del datore di lavoro. Di contro, il datore di lavoro che non ri... [3]

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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, nonchè 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 e' 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.

comma 41 lett. c) L.247/07

al comma 4 sono premesse le seguenti parole: «In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis,».

4. «In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis,».E' 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.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofruttili.

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, e' 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 l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

(comma 41 L 247/07)

L'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è così modificato:

a) le lettere c) e d) del comma 7 sono sostituite dalle seguenti:

«c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni»;

b) sono abrogati i commi 8, 9 e 10;

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.

Commento [R12]: Disposizione abrogata

9. E' 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.

Commento [R13]: Disposizione abrogata

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.

Commento [R14]: Disposizione abrogata

comma 42 L. 247/07

All'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le parole: «all'articolo 5, commi 3 e 4» sono sostituite dalle seguenti: «all'articolo 5, commi 3 e seguenti».

Art. 22 Dgs 276/2003 - Disciplina dei rapporti di lavoro

c.2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro e' soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui «all'articolo 5, commi 3 e seguenti». Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

comma 43 L.247/07

In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 40 a 42:

a) i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge 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, introdotto dal presente articolo;

b) il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge 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.

Commento [R15]: Il regime giuridico applicabile ai contratti a stipulati e in corso alla data in vigore della riforma, continua ad essere quello della normativa dettata dal Dkgs 368/01, essendo derogate le procedure stabilite nel c. 4 bis dell'art. 5.

Commento [R16]: Ai fini del computo dei trentasei mesi, andranno inclusi i periodi di lavoro già effettuato solo a decorrere dal 31 marzo 2009

Art. 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.

Art. 12.
Sanzioni

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).

- quanto al “raggiungimento di una certa data” sembrerebbe che una ragione del ricorso al lavoro a termine possa essere semplicemente la fissazione di un determinato momento (data) a venire, nel quale il rapporto si intenderà cessato. Ma, si osserverà, il rapporto a termine – per sua stessa natura – presuppone la data finale del rapporto: l’interpretazione flessibilmente orientata, porta quindi a concludere che è proprio la durata determinata necessaria al datore di lavoro ad essere ragione valida per il rapporto di lavoro temporaneo.

- quanto al completamento di un compito specifico, si noti che il legislatore non usa il concetto di “*esecuzione*” di un compito specifico, ma di completamento. Si potrebbe qui interpretare che l’assunzione a termine risulta lecita per l’ultimazione di un compito già iniziato e non per la sua realizzazione complessiva (ovvero dall’inizio alla fine del compito stesso).

- appare più chiara la previsione del verificarsi di un evento specifico. Considerato che devono permanere le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per legittimare il ricorso al rapporto a termine, dovrà quindi necessariamente specificarsi nel contratto tra le parti l’evento – individuato nell’ambito delle predette ragioni – cui concorre il rapporto.

si introduce la possibilità attraverso la quale disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale consentiranno di allungare il periodo di 36 mesi già previsti come limite dei contratti a tempo determinato (anche se con l’ulteriore deroga della proroga assistita)

La volontà di esercitare il diritto di precedenza di cui al c.4-quater e 4-quiues dovrà necessariamente manifestarsi da parte del lavoratore con atto scritto o altro atto certo. Potrà infatti gravare sul lavoratore l’onere della prova di aver avanzato richiesta in tal senso nei casi di inadempimento del datore di lavoro. Di contro, il datore di lavoro che non riceverà formale richiesta, è da ritenersi svincolato dalla osservanza del diritto di precedenza.

La comunicazione del lavoratore al datore dovrà necessariamente avvenire entro i termini rispettivamente citati nel lavoro ordinario o stagionale.

Nel primo caso il diritto di precedenza ha effetto sulle nuove assunzioni a tempo indeterminato, mentre nel secondo, solo con riguardo a nuove assunzioni (stagionali) a tempo determinato).