

## **NOTA ILLUSTRATIVA DI CONFINDUSTRIA**

n. 16766 del 10 ottobre 2001

Nella Gazzetta Ufficiale n. 235 del 9 ottobre 2001 è stato pubblicato il decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001 per l'"Attuazione della direttiva 1999\70\CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES".

Il testo del decreto legislativo accoglie integralmente quanto concordato con l'intesa raggiunta fra le parti sociali il 4 maggio scorso e formalmente indirizzata al Ministro del Lavoro *pro tempore*. Nel testo sono poi state inserite alcune integrazioni sulla base di indicazioni emerse in fase di audizione delle parti sociali e nella successiva discussione in sede di Commissione Lavoro di Camera e Senato.

Prima di procedere ad un commento analitico dei singoli articoli del provvedimento legislativo (esprimendo sin d'ora la riserva di riprendere in successive comunicazioni ulteriori aspetti di dettaglio ed eventuali esigenze di chiarimento), è opportuno soffermarsi sui principali elementi di novità che caratterizzano la disciplina del contratto a tempo determinato ora definita.

Obiettivo dell'intesa raggiunta fra le parti sociali – ed ora trasferita in legge – era di dare piena e corretta attuazione alla direttiva 99/70, cogliendo gli aspetti di modernizzazione del contratto a termine che l'accordo sindacale in sede europea aveva introdotto, e confermando l'insieme di tutele e garanzie che, in termini di "non discriminazione" e di "non abuso", sostengono le forme di rapporto diverse dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Sia le parti sociali sia il legislatore, tanto in sede europea che nazionale, pur riconoscendo che i "*contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro*", convengono che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica di impiego in alcuni settori, occupazioni e attività, atta a soddisfare sia le esigenze dei datori di lavoro che dei lavoratori (in tal senso, le Considerazioni generali in premessa all'accordo europeo, riprese nella lettera inviata al Ministro del Lavoro per accompagnare il testo dell'intesa del 4 maggio, ed infine la Relazione illustrativa dello schema di decreto legislativo).

In funzione dell'affermazione di questo principio, con l'intesa del 4 maggio (ed ora, con la legge), si è superato il limite, sancito dal comma 1 dell'art. 1 della legge n. 230 del 1962, secondo cui il contratto a tempo determinato costituiva una "eccezione" rispetto al contratto a tempo indeterminato.

Il "principio di eccezione" determinava la necessità di procedere (per legge e, a far data dal 1987, con integrazioni ad opera della contrattazione collettiva) alla individuazione di "causali specifiche" che consentivano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro.

La direttiva 99/70 ha invece stabilito il principio che per l'apposizione di un termine al contratto di lavoro è sufficiente la sussistenza di "condizioni oggettive", ossia di fatti obiettivamente verificabili "*quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico*" (v. clausola 3 della Direttiva - Definizioni).

Di conseguenza, la nuova legge, in applicazione delle disposizioni della direttiva, supera il principio in base al quale, "salvo eccezioni", il "contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato" e, pertanto, esclude che per l'apposizione del termine siano necessarie "causali specifiche".

Ne deriva la nuova formulazione del decreto legislativo (art. 1, comma 1) secondo cui l'apposizione del termine è consentita "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".

Si passa, quindi, da una disciplina in cui il datore di lavoro poteva assumere con contratto a tempo determinato solo in presenza di ipotesi - "oggettive" o "soggettive" - tassativamente previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, ad una in cui l'apposizione del termine è legittimata dall'esistenza di "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" a fronte delle quali, quindi, non ha più alcun rilievo il fatto che "soggettivamente" il lavoratore possieda determinate caratteristiche (età, sesso, titolo di studio, residenza geografica, od altre condizioni fra quelle previste come "causali soggettive").

La garanzia per il lavoratore che il termine venga legittimamente apposto al contratto, viene assicurata dalla contestuale specificazione delle ragioni (di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) che il datore di lavoro deve effettuare per iscritto nell'atto di assunzione.

È questo l'elemento della nuova disciplina legislativa che richiede di essere attuato con particolare attenzione - come si dirà anche in seguito - al fine di poter cogliere appieno gli aspetti di "flessibilizzazione" del rapporto di lavoro che ne derivano.

Per concludere sul punto, è opportuno richiamare la Relazione illustrativa dello schema di decreto legislativo laddove precisa che: "*... la nuova disciplina sul lavoro a tempo determinato stabilisce i principi generali e i requisiti minimi per la stipulazione di contratti a termine, semplificando e razionalizzando il quadro normativo e ponendo la legislazione italiana al livello di quella esistente negli altri Paesi europei. Recependo le indicazioni contenute sia nella direttiva sia nel testo di recepimento*

*sottoscritto dalle parti sociali, la nuova disciplina intende contribuire, allo stesso tempo, a migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione e definendo un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dalla utilizzazione di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.*

*Rispetto alla disciplina previgente, l'impostazione accolta dal decreto è sicuramente innovativa, più semplice e, al tempo stesso, meno esposta all'aggiramento attraverso comportamenti fraudolenti. Anziché affermare che le assunzioni a termine sono vietate, tranne in alcuni casi tassativi indicati dalla legge e/o dai contratti collettivi (spesso soggetti a capziose interpretazioni), si opta, infatti, per una formula del tutto lineare ed accolta in altri ordinamenti europei: il datore di lavoro può assumere dei dipendenti con contratti a scadenza prefissata, dovendo fornire contestualmente ed in forma scritta le "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" (art. 1).*

*In conformità allo spirito ed alla lettera della direttiva comunitaria in ogni singolo contratto a termine devono dunque essere indicate le ragioni che, direttamente o indirettamente, consentono l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro, (...). Si tratta di un sistema più semplice ma anche più controllabile, capace di realizzare un allargamento dell'occupazione di buona qualità, cioè anzitutto regolare, provvedendo ad assicurare al lavoratore tutele non meno efficaci del regime precedente, visto che in caso di contenzioso incomberà pur sempre sul datore di lavoro l'onere della prova della giustificatezza dell'assunzione a termine".*

Sempre in termini generali, ancora due osservazioni riferite al ruolo che (l'intesa sindacale, prima e) la legge, ora, riserva alla contrattazione collettiva.

La prima osservazione riguarda il rinvio operato alla contrattazione di settore per la individuazione di limiti quantitativi al ricorso al contratto a termine. Tale previsione (pur non contenuta nella direttiva 99/70 che, infatti, non indica la necessità di porre "tetti" all'utilizzazione del contratto a termine), è stata concordata dalle parti sociali per confermare l'indirizzo di politica legislativa introdotto con l'art. 23 della legge n. 56 del 1987, che aveva attribuito alla contrattazione, oltre al compito di "aggiungere" nuove causali, quello di stabilire il numero in percentuale dei lavoratori che potevano essere assunti in funzione delle stesse.

La nuova disciplina legislativa, accogliendo anche tale punto dell'intesa, "affida" alla contrattazione collettiva di settore l'individuazione di limiti quantitativi ma, nel contempo, elenca tassativamente le ipotesi di contratti a termine esenti da qualsiasi "tetto".

Nell'elencazione dei casi esenti, oltre a riportare le ipotesi che già in precedenza non erano sottoposte a limitazioni in quanto previste direttamente dalla legge, vengono anche individuati alcuni casi che sono stati ritenuti non suscettibili di alcuna limitazione quantitativa o per una valutazione di fatto (i contratti a termine attivati nelle fasi di *start up*) o perché si è inteso favorire particolari fasce di lavoratori (contratti a termine con giovani nelle fasi di primo avviamento al lavoro ovvero con lavoratori ultracinquantacinquenni), o infine perché si è voluto "liberalizzare" le forme di contratto a termine di "breve durata" (individuata, salvo intervento "espansivo" della contrattazione collettiva, in 7 mesi).

La seconda osservazione è riferita al mantenimento, in via transitoria, dell'efficacia delle clausole, stipulate ai sensi dell'art. 23 della legge n. 56/87, nei contratti di settore vigenti all'atto dell'entrata in vigore della nuova legge.

Ciò significa che quanto stabilito da ciascun contratto di settore "ai sensi dell'art. 23 della legge n. 56/87", mantiene la propria efficacia fino alla data di scadenza del contratto collettivo medesimo. Quindi, esemplificando, continuerà a valere per un giorno o per quattro anni, a seconda che il contratto stia per scadere o sia stato appena rinnovato, a meno che le parti stipulanti il singolo contratto collettivo non convengano di intervenire prima (così come è previsto in alcuni contratti di settore stipulati negli scorsi tre mesi).

In assenza di questa esplicita previsione, anche le clausole dei contratti di settore sarebbero decadute con l'entrata in vigore del decreto legislativo, per effetto dell'abrogazione espressa dell'art. 23 della legge n. 56/87 operata nel comma 1 dell'art. 11.

### **Rispetto alla disciplina di dettaglio:**

#### **Art. 1 - Apposizione del termine**

Per assumere con contratto a tempo determinato non è più necessario che ricorra una delle causali specificamente indicate dalla legge o dalla contrattazione collettiva, dal momento che è sufficiente la esistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, per legittimare l'apposizione del termine al contratto (comma 1, art.1).

La nuova legge non prevede limiti temporali massimi di durata del contratto, salvo quanto stabilito per i dirigenti (cfr. art 10, comma 4) e per l'istituto della proroga (cfr. art. 4).

L'adempimento principale in capo al datore di lavoro è costituito dalla redazione dell'atto scritto dal quale, per ciascun rapporto, deve risultare il

termine che viene apposto al contratto – direttamente, in quanto viene indicata in modo esplicito la data finale, ovvero indirettamente, in quanto la data finale è connessa ad un evento *certus an sed incertus quando* - e nel quale devono essere specificate e, quindi, fornite al lavoratore con adeguato dettaglio, le ragioni di carattere tecnico o produttivo od organizzativo o sostitutivo che motivano l'assunzione a termine.

A titolo di esempio, dovrà essere specificato che il termine è determinato dall'acquisizione di specifiche commesse, dalla necessità di organizzare o riordinare un archivio, di effettuare un inventario, di procedere ad operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria, di accelerare i ritmi di produzione, in vista della scadenza di un termine di consegna di una determinata commessa, ecc.

Senza dover richiamare l'ampia casistica di assunzioni a termine che possono essere effettuate anche sulla scorta dell'esperienza precedente, ciò che si vuole evidenziare è il particolare rilievo attribuito dalla legge alla specificazione delle "ragioni" che il datore di lavoro deve indicare per iscritto nell'atto dell'assunzione.

Detta specificazione, cioè l'espresso ed inequivoco riferimento alle esigenze aziendali che hanno determinato l'assunzione, costituisce per il lavoratore la garanzia della verificabilità delle "ragioni" che hanno legittimato la conclusione del contratto a termine.

La specificazione assolve altresì all'essenziale funzione di consentire al lavoratore di verificare quando si determini l'evento che fa spirare il termine.

Ne consegue che, nella specificazione delle "ragioni", il datore di lavoro non potrà limitarsi ad una generica o tautologica ripetizione del dettato di legge (ad esempio "...per ragioni di carattere tecnico", "...per intensificazione dell'attività produttiva").

Il datore dovrà, altresì, porre attenzione a che, nel concreto svolgimento del rapporto, permanga la necessaria coerenza tra l'effettiva "ragione" che ha determinato l'assunzione (e che è stata specificata nel contratto individuale) e l'attività svolta dal lavoratore a termine.

Nei casi in cui il termine sia stato espressamente indicato, si dovrà aver cura affinché permanga - fino alla data di scadenza fissata - il diretto collegamento tra attività svolta e le ragioni specificate nel contratto individuale.

Nella diversa ipotesi di determinazione indiretta del termine finale, la connessione fra ragioni specificate e termine finale non pone, invece, problemi di particolare rilievo in quanto l'esaurirsi dell'attività che ha

originato l'apposizione del termine, comporta il contestuale esaurirsi del termine.

Ai sensi del **comma 3**, l'atto scritto di assunzione a termine, con il dettaglio di contenuti ora indicato, deve essere consegnato al lavoratore entro il periodo prestabilito (non previsto dalla legge n. 230) di cinque giorni dall'inizio della prestazione. La precisazione è stata inserita con lo scopo di eliminare qualsiasi incertezza circa la natura del rapporto di lavoro in essere e, nel contempo, per evitare un uso improprio di questa forma di assunzione.

Stante il rigoroso orientamento giurisprudenziale formatosi in vigore della precedente disciplina circa il momento della consegna della lettera di assunzione (che doveva effettuarsi, al più tardi, contestualmente all'inizio del rapporto di lavoro), si sottolinea l'esigenza del rispetto del termine stabilito dal legislatore.

Nel **comma 4** viene poi confermata la previsione già contenuta nella legge n. 230 circa la esclusione della necessità dell'atto scritto "quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni".

**Art. 2 - Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali**

Nell'art. 2 viene integralmente riportata la lettera f) che era stata aggiunta alla legge n. 230/1962 dalla legge 22 marzo 1986, n. 84.

Si tratta dell'unica ipotesi di "clausola specifica" che le parti sociali, e quindi il legislatore, hanno deciso di mantenere espressamente, in considerazione della specificità del settore e del particolare dettaglio della disciplina di merito.

### **Art. 3 - Divieti**

Il superamento delle "causali specifiche" - che consentivano l'apposizione del termine solo per le ipotesi espressamente indicate per legge o contrattazione collettiva, rimanendo vietate tutte le altre - ha indotto le parti sociali, e quindi il legislatore, ad invertire la logica precettiva, procedendo alla elencazione tassativa dei casi nei quali è vietata la stipulazione del contratto a termine.

L'art. 3, mutuando in parte dalla disciplina stabilita dalla legge n. 196/97 per il contratto interinale, prevede che non è ammesso assumere con contratto a tempo determinato:

per sostituire lavoratori in sciopero;

per far svolgere le stesse mansioni cui erano adibiti lavoratori che siano stati licenziati (con procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della l. n. 223/91) nell'arco dei sei mesi precedenti.

- Il divieto può essere superato con accordo sindacale.
- Il divieto non opera se il contratto a termine è concluso ai sensi dell'art. 8, co. 2, della l. n. 223/91 (relativo all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità).
- Il divieto non opera se il contratto a termine è richiesto per sostituire lavoratori assenti.
- Il divieto – in ogni caso – non opera se si intende stipulare un contratto a tempo determinato con durata iniziale non superiore a tre mesi.

Con esclusivo riferimento a queste due ultime ipotesi, va evidenziato che permane la facoltà del lavoratore posto in mobilità di esercitare il diritto di precedenza ai sensi dell'art. 8, co. 1, della l. n. 223/91;

ed ancora, non è ammesso assumere con contratto a tempo determinato:

per far svolgere le stesse mansioni cui sono adibiti lavoratori che risultino sospesi o ad orario ridotto, con diritto al trattamento di integrazione salariale;

infine, non possono essere instaurati rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 626/94.

#### **Art. 4 - Disciplina della proroga**

L'istituto della "proroga", così come il successivo, diverso istituto del "rinnovo", ha formato oggetto di particolare attenzione nella definizione della nuova disciplina del contratto a termine. I due istituti, infatti, realizzano quelle "misure di prevenzione degli abusi" specificamente richieste dall'accordo europeo e dalla direttiva 99/70 ( cfr. clausola 5 ) rispetto alle quali, peraltro, l'ordinamento italiano risultava "anticipatamente conformato".

In tal senso infatti si era espressa la Corte Costituzionale con la sentenza n. 41 del 2000 allorché, nel dichiarare la inammissibilità del *referendum* abrogativo della legislazione in materia di contratto a tempo determinato, aveva osservato come la nostra legislazione "*ha da tempo adottato una serie di misure puntualmente dirette ad evitare l'utilizzo della fattispecie contrattuale del lavoro a tempo determinato per finalità elusive degli obblighi nascenti da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in*

*particolare circondando di garanzie l'ipotesi della proroga o del rinnovo del contratto e precisando i casi in cui il contratto prorogato o rinnovato si debba considerare a tempo indeterminato".*

In considerazione delle osservazioni della Corte Costituzionale, la nuova disciplina per il contratto a tempo determinato risponde all'obbligo di individuare misure per prevenire ogni abuso, non solo confermando quanto il legislatore del 1997 aveva stabilito rispetto all'istituto del rinnovo (cfr. art. 12 della l. n. 196/97) ma anche introducendo condizioni di ulteriore garanzia per l'ipotesi della proroga.

In particolare, per la **proroga**, sono stati introdotti due nuovi limiti temporali. Il primo, in base al quale è ammessa la proroga solo per i contratti a tempo determinato che hanno una durata iniziale inferiore ai tre anni. Il secondo, che consente la prorogabilità del contratto, per una sola volta, e comunque senza mai superare una durata massima complessiva di tre anni.

Circa le condizioni che consentono la prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo determinato senza soluzione di continuità, la legge prevede:

il consenso del lavoratore,

che la proroga sia richiesta da ragioni oggettive, della cui obiettiva esistenza è il datore di lavoro che è tenuto a dare la prova (in caso di contestazione),

che la proroga si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a termine è stato inizialmente stipulato.

Pur non essendo espressamente prevista la forma scritta, atteso l'onere probatorio incombente sul datore di lavoro e la necessità di acquisire il consenso del lavoratore, è opportuno che la comunicazione di proroga sia redatta per iscritto.

La nuova disciplina, quindi, considerato che la proroga è ammessa una sola volta, ed in presenza delle condizioni appena elencate, può essere così esemplificata:

contratto iniziale di durata pari o superiore ai tre anni: nessuna proroga;

contratto iniziale di durata inferiore ai tre anni: se vi sono le condizioni, una sola proroga con la possibilità di raggiungere il limite massimo dei 36 mesi.

## **Art. 5 - Scadenza del termine e sanzioni. Successione dei contratti.**

I primi due commi confermano la disciplina introdotta dall'art. 12 della legge 196/97 circa le ipotesi di prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente art. 4:

pagamento di una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di prosecuzione del rapporto, pari al 20% fino al decimo giorno successivo, ed al 40% per ciascun giorno ulteriore (fino ad un massimo di 20 giorni, se si sta proseguendo un contratto di durata iniziale inferiore ai 6 mesi; fino ad un massimo di 30 giorni se la prosecuzione interessa un contratto di durata iniziale pari o superiore ai 6 mesi):

se il rapporto prosegue oltre il 20esimo od il 30esimo giorno (rispettivamente per l'ipotesi di durata del contratto iniziale inferiore ovvero pari o superiore ai 6 mesi), **il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.**

L'ipotesi del "**rinnovo**" è disciplinata dal **comma 3** riprendendo quanto stabilito dall'art. 12 della 196/97 che già consente di riassumere a termine lo stesso lavoratore purché, tra l'uno e l'altro contratto, intercorra un intervallo di tempo di 10 o 20 giorni a secondo che il contratto precedente sia stato di durata fino a 6 mesi ovvero superiore a 6 mesi.

Di conseguenza, qualora la riassunzione a termine avvenga **senza il rispetto degli indicati intervalli di tempo, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.**

Oltre al rispetto degli intervalli di tempo, **non è stato introdotto nessun limite circa il numero di rinnovi possibili.**

Il **comma 4**, infine, confermando ancora la disciplina introdotta nel '97 con il c.d. "pacchetto Treu", stabilisce la sanzione della trasformazione del contratto a termine **in contratto a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del primo contratto**, quando si versi nell'ipotesi di "due assunzioni successive a termine".

La nuova disciplina legislativa provvede a dare la definizione della fattispecie, stabilendo che si incorre nella sanzione più grave (la conversione ex tunc in rapporto a tempo indeterminato) allorché si tratti di due assunzioni successive a termine "effettuate senza alcuna soluzione di continuità".

Una specificazione necessaria per non ingenerare - come aveva già avuto modo di precisare il Ministero del Lavoro con la circolare n. 153 del 28

novembre 1997- alcuna contraddizione con la disposizione riferita ai "rinnovi" che regola, anch'essa, le ipotesi di due assunzioni successive a termine.

#### **Art. 6 - Principio di non discriminazione.**

Con l'art. 6 viene data attuazione alla clausola 4 della direttiva 99/70, confermando, peraltro, principi già stabiliti nell'ordinamento (cfr. art. 5 della legge n. 230/62).

Viene, in particolare, introdotta la nozione di "lavoratore comparabile" - rispetto al quale si misurano i trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato - definendo tale il lavoratore inquadrato "nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva".

Il principio di non discriminazione verrà applicato secondo il criterio del *pro rata temporis*, così come elaborato dalla prassi interpretativa e contrattuale, fermo restando il limite della "obiettiva incompatibilità" dei singoli trattamenti economici e normativi, con la natura del contratto a termine. Incompatibilità che dovrà essere verificata nei confronti dei singoli istituti ed, in particolare, della disciplina aziendale definita per i cosiddetti "premi di risultato".

#### **Art. 7 - Formazione**

Il primo comma assicura al lavoratore assunto a tempo determinato il diritto a ricevere una formazione "sufficiente" ed "adeguata alle caratteristiche delle mansioni" affidate, "al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro".

Siamo in presenza di un ordinario precetto dettato dall'attuazione delle previsioni di cui al d.lgs. 626/94 ed, in particolare, del disposto dell'art. 22.

Il secondo comma, invece, è la immediata applicazione della clausola 6 della direttiva 99/70 laddove (comma 2) stabilisce che, "*nella misura del possibile, i datori di lavoro dovrebbero agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate, per aumentarne le qualifiche, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale*".

Il decreto legislativo n. 368/01 demanda quindi alla contrattazione collettiva di settore la possibilità di prevedere "modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate" rispetto agli obiettivi indicati.

## **Art. 8 - Criteri di computo**

Si tratta, anche in questo caso, dell'attuazione di una clausola della direttiva europea (la clausola 7) secondo la quale *“i lavoratori a tempo determinato devono essere presi in considerazione in sede di calcolo della soglia oltre la quale, ai sensi delle disposizioni nazionali, possono costituirsi gli organi di rappresentanza dei lavoratori delle imprese previsti dalle normative comunitarie e nazionali”*.

Pertanto, mutuando la misura dalla disciplina del collocamento obbligatorio (cfr. legge n. 68/1999, art. 4, comma 1 in Savona Industria [n. 7/1999](#), pag. 13), il decreto legislativo stabilisce che i lavoratori con contratto a tempo determinato di “durata superiore ai nove mesi” devono essere computati “ai fini di cui all’art. 35” dello Statuto dei lavoratori (e, quindi, ai fini della determinazione della dimensione dell’unità produttiva per l’esercizio dell’attività sindacale” come disciplinata nel Titolo III, e, di conseguenza, anche per la costituzione delle RSU, come disciplinata dall’accordo interconfederale 20 dicembre 1993).

## **Art. 9 - Informazioni**

Con un esplicito rinvio alla contrattazione collettiva nazionale viene data attuazione ad altre due prescrizioni della direttiva europea ed in particolare:

*alla clausola 6, comma 1, laddove stabilisce che “i datori di lavoro informano i lavoratori a tempo determinato dei posti vacanti che si rendano disponibili nell’impresa o stabilimento, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori. Tali informazioni possono essere fornite sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell’impresa o dello stabilimento”*.

Il decreto legislativo stabilisce, quindi, che i contratti collettivi di settore definiscono “le modalità” con le quali devono essere rese, ai lavoratori a tempo determinato, le suddette informazioni;

*alla clausola 7, comma 3, laddove è previsto che “nella misura del possibile, i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione la fornitura di adeguata informazione agli organi di rappresentanza dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato in azienda”*.

La nuova disciplina di legge rinvia ancora alla contrattazione collettiva di livello nazionale, la definizione di “modalità e contenuti delle informazioni” da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

La contrattualistica di settore, peraltro, già da tempo ha inserito nei capitoli dei diritti di informazione, specifiche sezioni dedicate alla descrizione (per singole aziende, in funzione della classe dimensionale, ovvero in maniera aggregata per settore) delle diverse forme di contratto di lavoro in atto.

## **Art.10 - Esclusioni e discipline specifiche**

Esaminiamo partitamente i due gruppi di norme, iniziando dal primo riferito alle

### **esclusioni**

#### **comma 1**

La direttiva europea prevede ( clausola 2) la possibilità di escludere dal campo di applicazione “*i rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato*”.

Il comma 1 dell’art. 10 esclude dal campo di applicazione della nuova disciplina sul contratto a tempo determinato:

i contratti di lavoro temporaneo,

i contratti di formazione e lavoro,

i rapporti di apprendistato,

tirocini, stage, ecc., cioè tutte “le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall’apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro”.

#### **comma 2**

Sono esclusi i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell’agricoltura e gli operai a tempo determinato (cfr., anche, art. 6 della l. n. 230/62).

#### **comma 3**

Si conferma ( cfr. comma 3, art. 23, della l. n. 56/87 ) l’esclusione dei rapporti per l’esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi.

#### **comma 4**

Si conferma (cfr. art. 4 della l. n. 230/62 ) l’esclusione dal campo di applicazione, dei rapporti a tempo determinato conclusi con i dirigenti (la

nuova legge ha opportunamente superato la specificazione “amministrativi e tecnici”).

Il contratto a termine con un dirigente non può superare la durata di cinque anni ed il dirigente può, comunque, recedere trascorso un triennio, e osservata la disposizione dell’art. 2118 Cod. Civ. circa l’obbligo del preavviso.

Per i contratti a termine stipulati con i dirigenti, la nuova disciplina legislativa trova applicazione limitatamente al principio di non discriminazione (art. 6) ed all’art. 8, per cui i dirigenti con contratto a termine di durata superiore ai nove mesi, sono computati fra i dipendenti ai fini di cui all’art. 35 della l. n. 300/70.

#### **comma 5**

Sono esclusi i contratti a termine instaurati con le aziende che esercitano “il commercio di esportazione, importazione ed all’ingrosso di prodotti ortofrutticoli”.

### **discipline confermate**

#### **comma 6**

Restano in vigore le discipline di cui:

all’art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, relativa alla assunzione a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

all’art. 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53 che stabilisce la facoltà di anticipare l’assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa ai sensi della legge n. 1204/1971 nonché sgravi contributivi per le aziende di minori dimensioni che assumano con contratto a termine in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa ovvero per malattia del bambino

all’art. 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (Finanziaria 2001) in base al quale è possibile la stipula di contratti a tempo determinato con i lavoratori in possesso dei requisiti per il pensionamento di anzianità che esercitino la facoltà di posticipare l’accesso al regime pensionistico.

## discipline specifiche

### comma 7

È, come abbiamo ricordato all'inizio, una delle parti innovative della disciplina del contratto a termine, nella quale si stabilisce che "è affidata" alla contrattazione collettiva in sede nazionale la individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'art. 1, comma 1 del d.lgs. (sono quindi direttamente esclusi da limiti quantitativi i contratti a termine conclusi in base a prescrizioni quali quelle indicate nel precedente comma 6).

La individuazione dei limiti può essere effettuata "anche in misura non uniforme" intendendosi, con ciò, lasciare ampio spazio alla contrattazione nella definizione di "tetti" differenziati in funzione di parametri quali l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione, la dimensione aziendale o quant'altro le parti concorderanno.

Nel rinviare alla contrattazione collettiva di settore la definizione di limiti quantitativi, il decreto legislativo stabilisce anche le ipotesi di contratto a termine che "sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative".

Non sono quindi soggetti ad un utilizzo percentualmente limitato, i contratti a tempo determinato conclusi:

nella fase di avvio di nuove attività.

- La legge non stabilisce quanto può durare la cosiddetta fase di *start up* e rinvia alla contrattazione collettiva nazionale il compito di individuare la durata del periodo di tempo che può essere correttamente considerato come "fase di avvio" di nuove attività, in funzione delle caratteristiche dei diversi settori produttivi. I contratti a termine che saranno stipulati per i periodi così individuati dalla contrattazione collettiva di settore, non sono soggetti a vincoli quantitativi.
- Anche in questo caso la contrattazione collettiva ha la possibilità di individuare periodi di *start up* differenziati in funzione delle aree geografiche e/o dei diversi comparti merceologici anche all'interno dello stesso settore per il quale è applicabile il contratto collettivo.
- In ragione del rinvio che la legge fa alla contrattazione nazionale, questa ipotesi potrà essere attuata in concreto solo dopo che nel ccnl applicato in azienda sarà stato definito il periodo da considerare "fase di avvio";

per ragioni di carattere sostitutivo.

L'esenzione è riferita a qualsiasi ipotesi di assunzione a termine "per sostituzione" non essendovi alcun richiamo alle condizioni che, nella precedente disciplina, subordinavano l'assunzione a termine ai soli casi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, e sempre che nel contratto di lavoro fosse indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

per ragioni di stagionalità, "ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al DPR n. 1525/63".

Come nel punto precedente, anche in questo caso l'esenzione è riferita a qualsiasi ipotesi di stagionalità dal momento che quelle "tabellate" costituiscono solo un "di cui";

per ragioni di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

Ancora una volta l'esenzione è riferita ad ipotesi di generica intensificazione dell'attività, non essendo più prevista la condizione "dell'impossibilità di sopperire al fabbisogno con il normale organico";

per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

Come ricordato in altra parte, si tratta - con eccezione dello *start up* - di ipotesi di assunzioni con contratto a tempo determinato che si possono ricondurre alle fattispecie per le quali, in base alla legislazione finora vigente, non erano previste limitazioni quantitative.

Diversa la ragione che ha indotto ad inserire nel novero delle ipotesi escluse anche:

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 55 anni.

Le parti sociali, prima, ed il legislatore, poi, hanno ritenuto di favorire il maggior numero possibile di occasioni di lavoro per queste due particolari fasce di età, eliminando limitazioni di tipo quantitativo.

L'ultima ipotesi di esclusione, invece, ha lo scopo di "flessibilizzare" il ricorso all'istituto del contratto a termine con riguardo a tutti i casi di contratti di durata non superiore a sette mesi che, in sede di negoziato fra le parti, sono stati considerati di "breve durata" e, come tali, da non assoggettare ad ulteriori vincoli.

Pertanto, il decreto legislativo n. 368/01, nello stabilire che tutti i contratti cosiddetti di "breve durata" - quale che sia la ragione che legittima l'apposizione del termine - non sono assoggettabili a limitazioni quantitative, definisce una disciplina di dettaglio finalizzata a prevenire applicazioni improprie.

In particolare:

**comma 8 - contratti a termine di "breve durata"**

Sono esenti da limitazioni quantitative tutti i contratti a tempo determinato (la legge precisa: "non rientranti nelle tipologie di cui" al precedente comma 7 che, infatti, sono già esenti quale che sia la loro durata) che siano di durata non superiore a 7 mesi, tenuto conto che:

la nozione di "breve durata" corrisponde, per legge, a 7 mesi ma, la stessa legge, rinvia alla contrattazione collettiva (a qualsiasi livello) la facoltà di individuare una nozione di "breve durata" maggiore di 7 mesi "con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche".

In ogni sede di contrattazione collettiva, in forma alternativa, esclusiva o derogatoria rispetto ai diversi livelli di contrattazione, le parti direttamente interessate possono stabilire che sono quantitativamente illimitati i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/01, se la loro durata non supera un certo numero di mesi (maggiore di 7) che sia stato concordato in ragione delle difficoltà occupazionali che si registrano in una determinata area geografica;

la "breve durata" ( di 7 o più mesi ) è, ovviamente, comprensiva anche della eventuale proroga.

Una precisazione per evitare che l'esenzione da limiti quantitativi possa comprendere contratti a termine che, inizialmente di "breve durata", si protraggano poi (secondo la nuova disciplina di cui all'art. 4 ) fino a tre anni.

Se il contratto, inizialmente di “breve durata” (e come tale, esente da limitazioni quantitative), supera – con la proroga - il termine della “breve durata”, da quel momento è computabile nell’ambito degli eventuali “tetti percentuali” stabiliti dalla contrattazione collettiva, sempre che si riferisca ad una fattispecie per la quale valgono i “tetti”.

Con l’ultima parte del comma 8 si intende contrastare l’eventuale abuso dell’esenzione da limiti quantitativi di contratti di “breve durata” privi di tale caratteristica in quanto volti a:

- reiterare (attraverso l’istituto del rinnovo) lo stesso contratto con lo stesso soggetto;
- ovvero ad instaurare, sia pur con soggetti diversi, contratti "di breve durata" per svolgere sempre le stesse prestazioni di lavoro.

In questi casi il contratto a termine, pur legittimo, non può comunque fruire della esenzione da limitazioni quantitative.

Il d.lgs. stabilisce, infatti che:

l’esenzione non si applica a “singoli” contratti a tempo determinato stipulati per una “breve durata” (e quindi per un massimo di 7 mesi o per il maggior periodo eventualmente individuato dalla contrattazione collettiva),

quando l’oggetto di questi nuovi contratti a termine sia lo svolgimento di prestazioni di lavoro “identiche” a quelle che hanno già formato oggetto di altro (precedente) contratto a termine (stipulato con lo stesso o con un altro lavoratore) avente le medesime caratteristiche di quello nuovo (e quindi, anche il precedente era di “breve durata”),

**sempre che** il precedente contratto sia scaduto da meno di 6 mesi.

In altri termini, se il precedente contratto (avente le medesime caratteristiche del nuovo) **si è concluso da più di 6 mesi**, il nuovo contratto a tempo determinato di “breve durata” è **esente** da limitazioni quantitative sia che si tratti di un rinnovo con la medesima persona sia che si tratti di un nuovo contratto con soggetto diverso per eseguire le stesse prestazioni lavorative oggetto di quel singolo precedente contratto.

La legge intende così evitare i comportamenti elusivi che si presumono non essere più tali allorquando tra un contratto e l’altro intercorre un intervallo di tempo superiore ai 6 mesi.

## **Diritto di precedenza**

Rispetto al “diritto di precedenza” nelle riassunzioni dei lavoratori con contratto a termine, il d.lgs. n. 368/01, nel confermare – in parte – principi già presenti nella legislazione in materia, affida alla contrattazione collettiva nazionale il compito di disciplinarlo.

In particolare:

### **comma 9**

Viene affidata alla contrattazione collettiva nazionale “la individuazione di un diritto di precedenza”. La formulazione del comma 9 intende evidenziare che non vi è più un “diritto di precedenza” riconosciuto per legge, bensì il “diritto di precedenza” è esercitabile in tanto in quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

Comunque il “diritto di precedenza” nella riassunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, può essere riconosciuto esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall’art. 23, comma 2, della legge n. 56/87.

Ciò significa che il diritto di precedenza nelle riassunzioni può essere disciplinato nella contrattazione collettiva nazionale a favore dei:

lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato nelle attività già previste nell’elenco allegato al DPR 1525/63 e successive modificazioni;

lavoratori assunti per ragioni di intensificazione dell’attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell’anno.

Compete quindi alla contrattazione collettiva nazionale definire le ulteriori specifiche modalità circa criteri e condizioni per l’esercizio del diritto quali, ad esempio, il riferimento all’anzianità precedentemente maturata ovvero la possibilità di stabilire una diversa durata per ciascuno dei contratti che, nel tempo, può essere concluso con il singolo lavoratore riassunto, ecc.

In sede di redazione finale del d. lgs. n. 368/01, il comma 9 è stato opportunamente integrato con la precisazione – che fa salva la previgente disciplina sul punto – secondo la quale i lavoratori riassunti in base all’esercizio del “diritto di precedenza”, non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva (il 12%) di assunzioni di cui all’art. 25, comma 1, della legge n. 223/91.

## **comma 10**

In ogni caso il “diritto di precedenza” si estingue entro un anno dalla data di cessazione del precedente rapporto, per cui non può più essere esercitato quando le nuove assunzioni a termine stabilite dal datore di lavoro prevedano una data di inizio che superi di dodici mesi la scadenza del precedente contratto a termine intervenuto con il singolo lavoratore (la previgente disciplina legislativa sul punto stabiliva, per alcuni settori, un arco di tre anni per l'estinzione del diritto).

Per esercitare il “diritto di precedenza”, il singolo lavoratore deve manifestare la propria volontà in tal senso, al datore di lavoro, entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a termine.

## **Art. 11. Abrogazioni e disciplina transitoria.**

### **Abrogazioni**

#### **comma 1**

Con il d.lgs. n. 368/01 vengono abrogate:

- la legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche ed integrazioni;
- l'art. 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79;
- l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- tutte le disposizioni di legge che siano comunque incompatibili e non siano espressamente richiamate negli articoli del decreto legislativo n. 368/01.

Circa le ipotesi di assunzione a termine previste dal punto 10 (Inserimento lavorativo) dell'accordo interconfederale del 12 dicembre 1988, si ricorda che in data 19 luglio 2000 avevamo convenuto con Cgil, Cisl e Uil che la disciplina definita con il predetto accordo, avrebbe mantenuto la sua efficacia fino alla entrata in vigore di eventuali future modifiche dell'istituto del contratto a termine e del contratto di formazione e lavoro (v. Savona Industria [n. 14/2000](#), pag. 34)

Ne consegue che, con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 368/01, è cessata l'efficacia di quanto previsto dal punto 10, fermo restando che tutte le "causali soggettive" ivi previste sono ora riconducibili nella più ampia disciplina dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/01, non dovendosi neppure più applicare i limiti quantitativi e di durata stabiliti nell'accordo interconfederale.

## Disciplina transitoria

### comma 2

Nel comma 2 viene considerato, e disciplinato di conseguenza, l'effetto dell'abrogazione dell'art. 23 della l. n. 56/87 rispetto alla contrattazione sviluppatasi in attuazione di quanto previsto dal comma 1 dello stesso art. 23.

In base al comma 1, dell'art. 23, infatti, la contrattazione collettiva (in sede nazionale o locale) ha potuto individuare ipotesi – per le quali è ammessa l'apposizione di un termine al contratto di lavoro – aggiuntive rispetto a quelle già indicate dall'art. 1 della legge n. 230/62 e dall'art. 8 bis della l. n. 79/83.

Per queste stesse ipotesi aggiuntive, i contratti collettivi stabilivano anche il numero in percentuale dei lavoratori che potevano essere assunti con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato (così, il comma 1 dell'art. 23 della l. 56/87).

L'abrogazione dell'art. 23 comporta la contestuale decadenza delle clausole contrattuali che erano state definite, ai sensi del medesimo art. 23, in una logica di "causali specifiche" sia oggettive che soggettive che, come detto, risultano ora tutte riconducibili nella possibilità di assumere a termine "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".

Le parti sociali – ed il legislatore ne ha rispettato la volontà – hanno convenuto, con l'intesa raggiunta il 4 maggio, di mantenere – in via transitoria – l'efficacia di tutte le clausole definite, in materia, dai contratti nazionali comprese, quindi, le limitazioni quantitative, in attesa che si proceda alla fase di negoziazione in sede nazionale prevista dal comma 7 dell'art. 10 del d.lgs. n. 368/01.

Pertanto, le suddette clausole dei contratti collettivi nazionali continuano a trovare integrale applicazione anche rispetto ad ipotesi che, secondo la nuova disciplina, non sarebbero soggette a limitazioni quantitative.

Ne consegue che - nella fase transitoria - continuano a valere i rinvii con i quali le stesse clausole dei contratti nazionali hanno affidato ad altre sedi di contrattazione la facoltà di definire ulteriori modalità nonché le ulteriori modalità (qualitative e quantitative) nel frattempo definite agli stessi livelli in forza di tali rinvii.

E' rinviata alla interpretazione delle clausole dei singoli contratti collettivi nazionali (intendendosi per tali tutti i "contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali", arg. ex art. 23, l. n. 56/87 richiamato dal comma

2 del decreto legislativo), l'indicazione circa le condizioni contrattualmente definite da considerarsi transitoriamente vigenti.

Il comma 2 dell'art. 11 stabilisce che la vigenza delle clausole contrattuali è transitoriamente assicurata fino alla data di scadenza del contratto collettivo (per cui, a questi fini, non ha alcun effetto una eventuale clausola di *prorogatio*), a meno che non intervengano "diverse intese" fra le parti.

È evidente, quindi, che se le parti stipulanti i diversi contratti collettivi nazionali convengono, ancor prima della scadenza quadriennale del contratto collettivo, di intervenire per dare completa attuazione ai rinvii che la nuova legge fa alla contrattazione collettiva medesima (in tema di formazione, informazione, diritto di precedenza, limiti quantitativi), sia le ipotesi che le percentuali già previste potranno formare oggetto di complessiva valutazione fra le parti.

### **comma 3**

La legge fa salvi, fino alla scadenza prevista, i singoli contratti individuali a tempo determinato definiti in attuazione della normativa previgente.

Resta ferma l'applicazione nei confronti degli stessi delle nuove disposizioni (proroga, computabilità di cui all'art. 8, ecc.).

### **comma 4**

Anche in questo caso si tratta di una integrazione operata dal legislatore per far salve le esenzioni previste dal d.lgs. n. 367 del 1996, a favore dei contratti a termine stipulati per il personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale. Si conferma così, che nei confronti di questi particolari contratti a termine non trovano applicazione le discipline di legge in materia di proroga e di rinnovo.

## **Art. 12. Sanzioni**

Articolo parimenti aggiunto dal legislatore per confermare natura e misura delle sanzioni amministrative che si applicano in caso di violazione del principio di non discriminazione come regolato dall'art. 6 del decreto legislativo n. 368/01.

## **Art. 13. Entrata in vigore**

A decorrere da mercoledì 24 ottobre 2001, data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 368/01, la normativa ivi contenuta è integralmente applicabile non essendo previsti rinvii che condizionino la piena efficacia delle norme.

Anche le parti rinviate alla contrattazione collettiva non precludono, in assenza di una loro definizione, il completo esplicarsi della nuova disciplina (tranne che per l'ipotesi dello *start up*) considerato anche che sono già operative le eventuali limitazioni quantitative previste dalla nuova legge attraverso, appunto, la transitoria efficacia mantenuta alle clausole della contrattazione collettiva in materia.

È comunque da osservare che con la dizione "è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro (...) la individuazione di limiti quantitativi", non si presuppone la necessità che tali limiti siano stabiliti.

Sarà in sede di contrattazione collettiva nazionale che le parti converranno **se, per quali ipotesi ed in che misura** determinare limiti quantitativi.

**In estrema sintesi:**

a far data dal 24 ottobre 2001 **il datore di lavoro:**

<b>APPOSIZIONE DEL TERMINE</b>	Può assumere con contratto a tempo determinato senza dover fare riferimento ad alcuna causale predeterminata ma avendo cura di specificare nella lettera (da consegnare entro 5 giorni), le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che consentono la apposizione del termine;
--------------------------------	--

<p><b>PERCENTUALI</b></p>	<p>deve confrontare il CCNL applicato per verificare se la ragione di carattere tecnico o produttivo od organizzativo o sostitutivo, indicata per la nuova assunzione a termine, è compresa fra le ipotesi per le quali lo stesso CCNL stabilisce percentuali massime di utilizzazione di lavoratori con contratto a termine.</p> <p>Qualora la ragione indicata nella lettera coincida con una delle "causali specifiche" stabilite, a suo tempo, dalla contrattazione nazionale, l'assunzione a termine è soggetta a limitazione quantitativa anche se la durata iniziale è inferiore ai 7 mesi (e quindi anche nell'ipotesi di contratto "di breve durata" escluso - per legge - da limitazioni).</p> <p>Questa situazione - di carattere transitorio fino alla data di scadenza del relativo CCNL - può essere rimossa solo dalla contrattazione nazionale che può intervenire in qualsiasi momento e, quindi, anche prima della prevista data di scadenza;</p>
<p><b>DIVIETI</b></p>	<p>deve verificare che l'assunzione a tempo determinato non rientri in nessuna delle ipotesi per le quali è posto il divieto di assumere con contratto a tempo determinato.</p> <p>E quindi, no</p> <p>per sostituire scioperanti;</p> <p>per svolgere le stesse mansioni di lavoratori licenziati con procedura collettiva nei 6 mesi precedenti, salve le eccezioni espressamente indicate (diverso accordo sindacale; sostituzione lavoratori assenti; durata iniziale non superiore a 3 mesi; assunzione di lavoratori in mobilità);</p> <p>per svolgere le stesse mansioni di lavoratori in CIG;</p> <p>se l'impresa non ha effettuato la valutazione dei rischi ex 626/94;</p>

<b>PROROGHE</b>	<p>può prorogare il contratto a termine (anche se già in corso, purchè non sia già stato prorogato) se la sua durata iniziale è inferiore ai tre anni.</p> <p>Se vi sono le condizioni stabilite dalla legge, può prorogarlo una sola volta con la possibilità di raggiungere il limite massimo di 36 mesi (ad es.: 1+35; 7+29; 12+24; 24+12, ecc.);</p>
<b>RINNOVI</b>	<p>può rinnovare il contratto a tempo determinato (nuovo o già in corso) per il numero di volte che decide, purchè tra la scadenza di un contratto a tempo determinato ed il successivo sia rigorosamente rispettato un intervallo di tempo di 10 o 20 giorni a seconda che il contratto precedente sia stato di durata fino a 6 mesi ovvero superiore a 6 mesi;</p>
<b>NON DISCRIMINAZIONE</b>	<p>deve applicare il principio di non discriminazione, riconoscendo al lavoratore con contratto a tempo determinato ogni trattamento in atto nell'impresa per un lavoratore di pari livello di inquadramento in forza a tempo indeterminato, sempre in proporzione al periodo lavorativo prestato e purchè non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine;</p>
<b>FORMAZIONE</b>	<p>deve fornire al lavoratore con contratto a tempo determinato, una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro;</p>
<b>COMPUTABILITA'</b>	<p>se il contratto a tempo determinato ha una durata superiore ai 9 mesi, deve computare il lavoratore fra i dipendenti ai fini di stabilire la dimensione numerica dell'unità produttiva per quel che riguarda l'esercizio dell'attività sindacale, secondo quanto stabilito nel Titolo III dello Statuto dei lavoratori.</p>