

Protocollo n.33/U-FP 2008

Roma, 18 gennaio 2008

Alle segreterie regionali, territoriali  
e di area metropolitana  
**LORO SEDI**

**Oggetto:**

Comunicato n.1  
Finanziaria 2008  
e stabilizzazioni

Care compagne, cari compagni

Con la legge Finanziaria 2008 (244/2007) in tema di Pubblico Impiego, per quanto riguarda le stabilizzazioni, sono state introdotte numerose modifiche al quadro normativo preesistente definito con la legge 296/06.

Per questo motivo è necessario comprendere bene la portata di questi cambiamenti al fine di consolidare ed estendere i processi di stabilizzazione avviati già nel 2007 sulla base delle indicazioni della Finanziaria dello scorso anno e del Memorandum Governo-Sindacati sul lavoro pubblico, evitando che al riguardo, capziose interpretazioni della nuova normativa, possano ridurre gli effetti dell'azione intrapresa per l'eliminazione del precariato.

A tal fine, per dare alle strutture in indirizzo un quadro di riferimento normativo il più possibile completo, in coda alla presente nota alleghiamo un riepilogo delle nuove regole sul lavoro flessibile per i settori privati contenute nella legge 247/2007 che recepisce il protocollo d'intesa del 23 luglio 2007.

Inoltre, nei prossimi giorni, al fine di facilitare il lavoro delle strutture in indirizzo, invieremo un documento con la manovra Finanziaria per le parti che riguardano il Pubblico Impiego, con accanto, comma per comma, delle brevi note esplicative.

Nel merito:

- Con la nuova legge Finanziaria non sarà più possibile utilizzare il precariato per attività istituzionali con caratteristiche di continuità e subordinazione. In particolare sono aboliti i contratti di co.co.co, ed il tempo determinato potrà avere una durata massima di tre mesi (art 3 comma 79).

- Fanno eccezione le situazioni riportate nella nuova formulazione dell'art.36 del dlgs 165/2001 che, per gli Enti Locali, riguardano le sostituzioni per maternità e, negli Enti non soggetti al patto di stabilità con dotazione organica non superiore alle 15 unità, la possibilità di avvalersi di lavoro flessibile anche per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto di conservazione al posto. Per gli Enti del SSN, in relazione al personale medico, con esclusivo riferimento alle figure infungibili, nonché per il personale infermieristico e di supporto alle attività infermieristiche, si potrà fare ricorso al lavoro flessibile per sostituzione in caso di urgenti ed indifferibili esigenze collegate alla erogazione dei livelli essenziali di assistenza.
- Restano in vigore, le disposizioni dei commi 529 e 560 della legge 296/06, che stabiliscono la riserva di una quota pari al 60% delle assunzioni a tempo determinato per i co.co.co che abbiano stipulato uno o più contratti la cui durata complessiva sia di almeno 1 anno alla data del 29.9.2006, con esclusione degli incarichi di natura politica (art.3 comma 78) nell'ambito del 35% della spesa sostenuta nel 2003 per l'assunzione di tempi determinati (art.3 comma 80).
- Con questo scenario per il futuro, assolutamente condivisibile nei principi anche se con alcune discutibili contraddizioni nei contenuti (come ad es le sostituzioni per maternità solo per il comparto delle Autonomie Locali), rimane aperta la questione relativa alle procedure di stabilizzazione non ancora concluse per il personale precario in servizio alla entrata in vigore della Finanziaria 2008; le relative disposizioni sono riportate all'**art.3 commi 86-119**.
- Questi commi, che riguardano tutte le Pubbliche Amministrazioni, vanno letti attentamente perché a seconda della lettura potrebbero verificarsi problemi riguardo la platea degli stabilizzandi individuati nel corso del 2007; si tratta quindi di dare una corretta interpretazione alle nuove norme in coerenza con quanto già disposto nella scorsa finanziaria e con il Memorandum.
- In ragione di ciò per quanto riguarda l'individuazione del personale a tempo determinato, stabilizzabile ai sensi del **comma 90, lettera a)** (sostanzialmente tutte le Funzioni Centrali, le Agenzie Fiscali e gli enti della legge 70) si ammettono alle procedure cui al comma 526 della 296/2006 non solo il personale con i requisiti del comma 519 della medesima legge ma anche tutti coloro che conseguano l'anzianità di servizio prevista in virtù di contratti stipulati successivamente al 28 settembre 2006 ed anteriormente al 28 settembre 2007, pertanto il nuovo testo integrato del comma in questione dovrebbe essere così riformulato:
  - **519.** Per l'anno 2008 una quota pari al 20 per cento del fondo di cui al comma 513 è destinata alla stabilizzazione a domanda del personale non

dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge, **ed anche il personale che consegua i requisiti di anzianità di servizio ivi previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007**, che ne faccia istanza, purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato mediante procedure diverse si provvede previo espletamento di prove selettive. Le amministrazioni, **in attesa della maturazione del requisito per la stabilizzazione**, continuano ad avvalersi del personale di cui al presente comma

- Lo stesso vale per le amministrazioni regionali e locali, **comma 90, lettera b)**, per l'ammissione alle procedure di stabilizzazione previste al comma 558; comma che sarà così riformulato:
  - **558.** A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, gli enti di cui al comma 557 fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili in organico, alla stabilizzazione del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge, **ed anche il personale che consegua i requisiti di anzianità di servizio ivi previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007**, nonché del personale di cui al comma 1156, lettera f) (gli LSU ndr.), purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato mediante procedure diverse si provvede previo espletamento di prove selettive.
- Così facendo si è inteso prolungare di un anno il limite del 29 settembre 2006, già previsto dai citati commi 519 e 558, per fornire maggiori garanzie a tutti coloro che nel corso del 2008 continueranno ad utilizzare l'istituto della proroga per maturare il requisito dei tre anni di anzianità richiesto per essere ammessi alle procedure di stabilizzazione.
- Occorre dire che invece per quanto riguarda la Sanità Pubblica (**comma 115**), fermo restando l'obbligo delle Regioni di attenersi ai principi desumibili dalle

disposizioni di cui ai commi da 513 e 543 (con le modifiche apportate dalla Finanziaria 2008 ndr).; al comma 565 della legge 296/2006, è apportata una modifica alla lettera c) in cui la parola " può essere valutata" è sostituita da " è verificata" : un termine rafforzativo che rende più cogente la stabilizzazione del personale precario. Infatti la citata norma diventa:

- ◊ **565.....3-c) è verificata** la possibilità di trasformare le posizioni di lavoro già ricoperte da personale precario in posizioni di lavoro dipendente a tempo indeterminato.
- Per la stabilizzazione del personale volontario del Corpo dei Vigili del Fuoco il **comma 91** stabilisce che il requisito dell'effettuazione di non meno di 120 giorni di servizio per accedere alle procedure di stabilizzazione deve sussistere nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della legge 296/2006 ,così come previsto dal comma 519 della medesima legge.
- Qualora non siano stati già disposti i piani occupazionali di cui ai commi 529-560-565 della Finanziaria 2007, tutte le amministrazioni pubbliche, una volta identificato il personale da stabilizzare sulla base dei propri fabbisogni, entro il prossimo 30 aprile (**art 3, comma 94**). dovranno provvedere ai relativi piani per il triennio 2008-2010 tenendo conto "dei differenti tempi di maturazione dei requisiti richiesti".
- Al riguardo, poiché già sono pervenuti segnali di perplessità interpretative rispetto i percorsi di stabilizzazioni già definiti nel corso del 2007, si evidenzia che la L.244/2007 al primo periodo dell'**art 3 comma 94** ribadisce che sono" fatte salve comunque le intese stipulate prima dell'entrata in vigore della Finanziaria 2008" con il fine di portare a conclusione gli accordi già stipulati nel corso del 2007 sulla base della preesistente normativa.
- Le amministrazioni continueranno ad avvalersi del personale da stabilizzare cui al precedente comma 90, in attesa della conclusione delle procedure di assunzione, **comma 92**.

Sulla base di quanto esposto nei punti precedenti potranno essere pertanto essere prorogati "nelle more della stabilizzazione" tutti i tempi determinati che hanno i requisiti definiti dalla scorsa e dall'attuale finanziaria nonché i co.co.co inseriti nelle procedure di stabilizzazione e che in virtù della finanziaria scorsa hanno avuto il rapporto di lavoro trasformato a tempo determinato. Rimane aperto il problema dei tempi determinati, per i quali non sono stati fatti accordi di stabilizzazione, nonché dei co.co.co, che non è stato possibile trasformare in tempi determinati pur svolgendo questi lavoratori attività fondamentali per il corretto svolgimento dei compiti istituzionali degli enti, che in forza delle nuove disposizioni dovranno andare via per cessazione dei termini . Non vi sono garanzie per questi lavoratori se non la possibilità di partecipare a concorso pubblico con un riconoscimento di punteggio per i co.co.co con anzianità di servizio di almeno tre anni.

Per la FP CGIL ciò non è sufficiente, occorre dare una interpretazione della normativa vigente che, in base allo stesso principio per il quale chiediamo il superamento del limite dei tre mesi per i tempi determinati nel settore educativo-scolastico, si richieda per tutti coloro che svolgono funzioni stabili e strutturate (che quindi risultano indispensabili per il funzionamento degli uffici) la possibilità di rimanere in servizio e partecipare alle procedure di stabilizzazione.

Si tratterà quindi, nel proseguo dell'attività legislativa, d'intervenire su questo aspetto per recuperare una situazione ingiusta che rischia di penalizzare tantissimi lavoratrici e lavoratori operanti nei settori pubblici.

- Ai fini dei piani occupazionali triennali stabiliti, per tutte le pubbliche amministrazioni, dal **comma 94**, potranno essere pertanto stabilizzati, tenuto conto dei differenti tempi di maturazione dei requisiti richiesti:
  - I tempi determinati in servizio ai sensi dei commi 90 e 92 ed in possesso dei requisiti cui ai commi 519 e 558 della legge 296/2006 , comma 94 a)
  - I co.co.co " in essere alla data di entrata in vigore della legge finanziaria (244/2007) che alla stessa data abbia già espletato attività lavorativa per almeno tre anni, anche non continuativi nel quinquennio antecedente al 28.9.2007 presso la stessa amministrazione, fermo restando quanto previsto dai commi 529 e 560 della L 296/2006 ", comma 94 b) e comma 106.
  - **Comma 95**, le amministrazioni possono continuare ad avvalersi del personale assunto a tempo determinato ai sensi dei commi 529 e 560 ai fini di una progressiva stabilizzazione di questi lavoratori secondo quanto previsto dai piani occupazionali previsti dal comma 94

Rimane in ogni caso escluso dalle procedure di stabilizzazione il personale di diretta collaborazione degli organi politici nonché il personale a contratto che svolge compiti d'insegnamento e ricerca nelle università e negli enti di ricerca.

- I contratti di CFL, cui al comma 528 della L 296/2006, non ancora convertiti a tempo indeterminato, sono prorogati al 31.12 del 2008 , **comma 100**.
- Le Amministrazioni riserveranno nel 2008 il 20% dei posti disponibili in organico ai tempi determinati con tre anni di anzianità nonché il riconoscimento ai co.co.co , in termini di punteggio, il servizio prestato per almeno tre anni anche non continuativi nel quinquennio antecedente al 28 settembre 2007 in virtù di contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati anteriormente a tale data, **comma 106** .
- **Comma 96**, con apposito decreto del Presidente del Consiglio, entro il 31 marzo 2008, sarà emesso il regolamento del fondo cui al comma 418 della L 296/2007 con il quale disciplinare ai fini della stabilizzazione le forme di lavoro flessibili diverse da quelle previste al comma 94 (tempi determinati e co.co.co) per

quanto riguarda i requisiti professionali, le durata minima delle esperienze professionali maturate presso la stessa pubblica amministrazione non inferiori ai tre anni, anche non continuativi, alla data di entrata in vigore della legge, nonché le modalità di valutazione da applicare in sede di procedure selettive per assimilare questi lavoratori ai co.co.co con tre anni di anzianità, oggetto dei piani di stabilizzazione.

- **Occorre una forte azione in difesa della "mission" pubblica, coerenza ed attenzione politica** sulle procedure da seguire nel corso dei processi di stabilizzazione del precariato, in particolare riferendosi ai principi di valorizzazione del lavoro pubblico contenuti nel Memorandum per rilanciare con forza il ruolo della pubblica amministrazione, come fattore di crescita e di sviluppo, è d'obbligo poiché nella Finanziaria 2008 è contenuto un pacchetto di norme, **art 3 commi 27 - 34**, che consentono alle Amministrazioni Pubbliche di "costituire società che producono servizi d'interesse generale e l'assunzione di partecipazioni in tali società (**comma 27**).
- Sono chiari al riguardo i pericoli insiti in questa normativa che, nel suo insieme, oltre a rappresentare l'ennesimo attacco al ruolo ed alla funzioni della Pubblica Amministrazione, fornisce ulteriori strumenti di destabilizzazione e d'impovertimento del servizio pubblico per favorire il privato in base ad una malintesa idea di funzionamento legata non ai servizi resi ed alla qualità espressa bensì al tornaconto economico e pertanto al basso costo delle prestazioni erogate.
- E' evidente che in un contesto del genere eventuali rigidità interpretative nei confronti del personale precario da stabilizzare potrebbero favorire ipotesi volte a portare fuori dal contratto pubblico questi lavoratori per assumerli in ambito privatistico, magari con contratti più bassi e con minori diritti e tutele.
- Per quanto riguarda le misure specifiche destinate a singole amministrazioni si sottolinea l'**art 2, comma 366** che conferma in servizio il personale precario della Croce Rossa Italiana, assunto per assicurare i servizi svolti in convenzione del settore dei servizi sociali e socio-sanitari. Nel successivo comma (**367**) si afferma che detto personale sarà soggetto alle procedure di stabilizzazione cui ai commi 90,92 e 94 dell'art.3; qualora non ci fosse disponibilità di posti vacanti in organico si procederà per detto personale al progressivo assorbimento nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale e presso le regioni.
- Sono prorogati i contratti a tempo determinato e dei contratti di collaborazione in essere il 28.9.2007 dell'APAT fino al 31.12.2008, **comma 99**.
- In caso di assunzioni di personale a tempo pieno le amministrazioni danno la precedenza alla trasformazione a tempo pieno dei dipendenti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta, **comma 101**.

- Nell'anno 2008 il personale comandato presso le Pubbliche Amministrazioni già dipendente delle Poste Italiane Spa e del Poligrafico dello Stato e Zecca dello Stato, potrà essere inquadrato nei ruoli delle amministrazioni presso cui presta servizio in posizione di comando nei limiti delle disponibilità di organico. I relativi provvedimenti di comando sono prorogati fino alla conclusione delle sunnominate procedure e, comunque, non oltre il 31.12.2008, **comma 112**.
- Gli enti sottoposti a patto di stabilità nonché le Agenzie regionali per l'ambiente (ARPA) possono procedere, nei limiti delle disponibilità di organico, alla stabilizzazione del personale precario impiegato per supportare l'attuazione dei progetti "Ambiente" e "Difesa del suolo" nell'ambito del programma operativo nazionale di assistenza tecnica ed azioni di sistema (PON ATAS), **comma 113**.
- Le Camere di Commercio, nei limiti del 70% della spesa relativa alle cessazioni avvenute l'anno precedente, possono assumere a tempo indeterminato ove l'indice di equilibrio economico-finanziario sia inferiore a 35, se tale indice è ricompreso invece tra 36 e 45 si potranno effettuare assunzioni nel limite del 35% delle cessazioni dell'anno precedente, nel limite di spesa del 25% qualora invece il limite sia superiore a 45. L'union Camere potrà assumere nei limite del 70% della spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente. Su questa partita occorrerà fare molta attenzione al livello locale perché in questa disponibilità dovranno trovare accoglienza anche le stabilizzazioni del personale precario presente in questo settore consapevoli che non sempre sarà possibile trovare la piena disponibilità ad assumere questi lavoratori.

Stante il **comma 87** che ribadisce la validità di tre anni per le graduatorie concorsuali, salvo periodi di vigenza inferiore stabiliti con legge regionale, la Finanziaria ha inoltre previsto in specifici commi la possibilità per molte amministrazioni di poter procedere a nuove assunzioni; in particolare:

Agenzia per i servizi sanitari regionali (**art 2 comma 358**), Corpo polizia Penitenziaria e Corpo Forestale dello Stato (**art 3 comma 89**), tutte le amministrazioni cui al comma 523 della L296 per fronteggiare indifferibili esigenze di servizio (**art.3 comma 104**), Beni Culturali (**art 3 commi 107-108-109**), Min Politiche Agricole (**art.3 comma 112**), Ministero della Giustizia (**art.3 comma 119**).

Fraterni saluti

p. la Segreteria Nazionale FP CGIL  
Mauro Beschi

p. il Dipartimento Welfare -Mdl  
Gian Guido Santucci

Allegati:

A - breve nota su legge 247/2007

B - nuovo testo integrato dlgs 368/2001

## **ALLEGATO (A):**

breve nota sulla Legge 247/2007 (recepimento protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007)

Con l'entrata in vigore della legge n° 247/2007, che reca le norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007, i contratti di lavoro subiscono delle importanti modifiche.

In particolare, quelli a tempo determinato e a tempo parziale.

Per quelli a tempo determinato viene modificata la loro durata massima: complessivamente, tra proroghe e rinnovi, non potrà superare i 36 mesi.

Superato questo termine il rapporto di lavoro verrà trasformato direttamente in un contratto a tempo indeterminato.

Esiste, però, una deroga che questa legge rende possibile: la stipula di un ulteriore contratto a termine, alla scadenza dei 36 mesi, purché questa avvenga per una sola volta e sia effettuata presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio insieme a un rappresentante delle organizzazioni sindacali.

La nuova normativa modifica il dlgs 368 del 2001 e non si applica per i lavoratori stagionali.

È da sottolineare, inoltre, come la nuova legge stabilisca un «diritto di precedenza» nella trasformazione del contratto in tempo indeterminato ai lavoratori che lavorano per un'azienda con un contratto a termine da più di sei mesi.

Riguardo ai contratti a termine in corso, la nuova legge stabilisce che questi seguano la loro scadenza naturale.

Tuttavia, il tempo di lavoro già prestato presso quell'azienda andrà a sommarsi per la valutazione dei 36 mesi complessivi, ma entro 15 mesi dall'entrata in vigore della legge sul Welfare.

Sul lavoro a tempo parziale, invece, la 247/ 2007 demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire clausole flessibili relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Così facendo è stata abolita la possibilità per il datore di lavoro e il dipendente di stabilire direttamente queste clausole, cosa che con il tempo era diventata causa di abusi e vessazioni da parte dei datori di lavoro.

In più, viene consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in parziale ai lavoratori che soffrono di gravi patologie oncologiche, che abbiano familiari a carico che le presentino, oppure figli conviventi di età fino a 13 anni portatori di handicap.

Infine, si abolisce il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al dlgs 276/2003.

## **ALLEGATO (B):**

**Testo Dlgs 368/2001 integrato con le nuove disposizioni del decreto di recepimento del protocollo del 23 luglio 2007**

### **Art. 1.**

#### **Apposizione del termine**

#### **Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato**

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.
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. 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**

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

#### **In deroga a quanto previsto dall'articolo 4-bis**

1. Il termine del contratto a tempo determinato puo' 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 attivita' 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 potra' 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. 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.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, **nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4 bis** ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuita', 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.

#### **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 ed 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 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.
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, 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. 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.

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 l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;~~ **per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi**

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. Con lavoratori di età superiore a 55 anni~~

~~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.~~

~~9. E' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente piu' 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.~~

~~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.~~

#### 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

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).