

SENATO DELLA REPUBBLICA

XV LEGISLATURA

N. 927

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori SALVI, RUSSO SPENA, PALERMI, VILLONE, ANGIUS, BATTAGLIA Giovanni, BELLINI, BRUTTI Paolo, DI SIENA, GALARDI, IOVENE, MELE, MONTALBANO, PISA, ALBONETTI, ALFONZI, ALLOCCA, BOCCIA Maria Luisa, BONADONNA, BRISCA MENAPACE, CAPELLI, CAPRILI, CONFALONIERI, DE PETRIS, DEL ROIO, DI LELLO FINUOLI, EMPRIN GILARDINI, GAGGIO GIULIANI, GAGLIARDI, GIANNINI, GRASSI, LIOTTA, MARTONE, NARDINI, PALERMO, PELLEGATTA, RIPAMONTI, SILVESTRI, SODANO, TECCE, TIBALDI, VALPIANA, VANO e ZUCCHERINI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 3 AGOSTO 2006

Modifica del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368,
recante norme sul contratto a termine

ONOREVOLI SENATORI. - Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, nel dare attuazione alla direttiva comunitaria 1999/70/CE, del Consiglio, del 28 giugno 1999, ha riscritto la disciplina del contratto a tempo determinato, abrogando espressamente la legge 18 aprile 1962, n. 230, e con essa l'elenco tassativo delle ipotesi in cui è possibile la conclusione di un contratto a termine, per assecondare la tendenza a utilizzare il tempo determinato come strumento ordinario di gestione del personale al fine di adattarlo alle mutevoli esigenze provenienti dal mercato.

Numerose sono le questioni che la dottrina e le prime applicazioni pratiche hanno posto, peraltro non pienamente risolte dagli interventi giurisprudenziali che si sono sin qui prodotti. Il presente disegno di legge intende risolvere le principali incongruenze in una prospettiva che, pur non privando le imprese di uno strumento duttile per affrontare esigenze aziendali temporalmente definite, ridefinisce il lavoro a termine in una prospettiva garantista delle ragioni dei lavoratori coinvolti.

Si propongono pertanto le modifiche di seguito indicate al decreto legislativo n. 368 del 2001.

Con l'articolo 1 si riscrive l'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001.

Nella nuova formulazione, al comma 1 viene stabilito il principio che il contratto di lavoro si presume a tempo indeterminato. Tale principio non solo ristabilisce una regola che era presente nell'articolo 1 della legge n. 230 del 1962, ma riprende una indicazione contenuta nella direttiva 1999/70/CE che, invece, era stata completamente obliata dal decreto legislativo n. 368 del 2001, che pure pretendeva di essere di quella direttiva una fedele interpretazione. Peraltro l'espressa definizione di una regola di tal genere può fornire, anche senza dover ricorrere a interpretazioni che coinvolgono l'efficacia

diretta nel nostro ordinamento delle direttive europee, un esplicito canone interpretativo per la soluzione di eventuali casi dubbi.

Nel comma 2 vengono definiti i casi in cui è possibile ricorrere al lavoro a termine. La tecnica utilizzata è ripresa dalla legge n. 230 del 1962, anche se con alcune significative differenze. Infatti, piuttosto che la definizione tassativa di una casistica, vengono previste delle ipotesi più generali, riutilizzando strumenti normativi in buona parte già presenti nel testo del decreto legislativo n. 368 del 2001, con alcune rilevanti correzioni. Il citato decreto legislativo n. 368 del 2001, infatti, prevede attualmente una ipotesi generale consistente in «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo». Le nuove lettere *a)* e *b)*, innanzitutto, separano le ragioni tecniche, organizzative e produttive da quelle sostitutive. In ordine alle prime viene specificato che si deve trattare di ragioni temporanee e oggettive. In questo modo viene sgombrato il campo dalla tesi (sostenuta da parte della giurisprudenza) della piena liberalizzazione del ricorso al lavoro a termine, che invece viene ancorato all'esistenza di una ragione necessariamente e oggettivamente temporanea.

La previsione separata alla lettera *b)* di ragioni sostitutive è funzionale non solo alla definizione di una diversa disciplina nel seguito della riforma del decreto (si veda *infra*) ma soprattutto a evidenziare che possono essere sostituiti con contratti a termine solo lavoratori il cui rapporto sia sospeso e che abbiano diritto alla conservazione del posto di lavoro (ad esempio per malattia, maternità, congedi parentali, aspettative) e non lavoratori assenti fisiologicamente (ad esempio per ferie).

Alla lettera *c)* viene definito il ricorso al lavoro a termine nel settore aeroportuale. Si tratta solo di una diversa sistemazione di una norma che è attualmente contenuta nel-

l'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001.

Alla lettera *d*) viene prevista l'ipotesi dell'assunzione dei dirigenti, anch'essa già prevista nell'attuale versione del decreto legislativo n. 368 del 2001 al comma 4 dell'articolo 10 (che peraltro riprendeva l'articolo 4 della legge n. 230 del 1962). Inoltre viene precisato che solo i dirigenti assunti a termine ai sensi di tale norma (con il che si intende fare salva la possibilità di assumere dirigenti a termine in virtù delle altre ipotesi previste, problema non affrontato dalla attuale normativa) possono recedere ad *nutum* decorso un periodo minimo di tre anni. La più significativa differenza rispetto all'attuale formulazione riguarda l'applicabilità ai dirigenti assunti a termine anche delle previsioni dell'articolo 3 (oltre che degli articoli 6 e 8, già applicabili in virtù dell'attuale disciplina, si veda l'articolo 10, comma 4), sempre che essi siano stati assunti in applicazione della lettera *d*). La nuova formulazione, in sostanza, fa salva l'applicazione dell'intero decreto ai dirigenti assunti a termine in forza di altre ipotesi.

Alla lettera *e*) viene inserita la possibilità di prevedere altri casi di ricorso al contratto a termine nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In questo modo si intende compensare i restringimenti derivanti dalla definizione, più rigida rispetto all'attuale formulazione, dei casi di ricorso a ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive determinatasi alle nuove lettere *a*) e *b*), affidando ai sindacati nazionali (non a quelli locali o aziendali) la definizione di ulteriori ipotesi. In questo modo, ove in determinati settori produttivi dovessero sorgere ragioni specifiche per un ulteriore ricorso al lavoro a termine, sarebbero i sindacati a definirne i limiti. L'innovazione riprende una disposizione che era stata introdotta dal comma 1 dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, (poi abrogata) così come la precisazione che in questi casi i

contratti collettivi stabiliscono comunque dei limiti percentuali all'utilizzo di forza lavoro con contratti a termine.

Con l'articolo 2 si riscrive l'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001.

Vengono dettati, in particolare, alcuni requisiti formali la cui definizione specifica è di fondamentale importanza per assicurare la tenuta dell'intero sistema delineato.

Il nuovo comma 1 riprende e chiarisce in senso garantista una disposizione attualmente contenuta al comma 2 dell'articolo 1, così come i nuovi commi 4 e 5 riprendono quasi testualmente i commi 3 e 4 dell'attuale articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 (una modifica riguarda l'obbligo per il datore di consegnare subito, e non più nei primi 5 giorni di attività lavorativa, copia scritta del contratto).

Il nuovo comma 2 inserisce tra i requisiti formali, ma ovviamente nel solo caso in cui al lavoro a termine si ricorra per le ragioni temporanee di cui alla nuova lettera *a*), la necessità di indicare per iscritto le ragioni specifiche che determinano il ricorso al lavoro a termine, nonché il nesso di causalità tra le ragioni stesse e il termine apposto al contratto. In tal modo viene fortemente ridimensionato il rischio di ricorsi fraudolenti al contratto a termine, anche per esigenze non genuinamente temporanee. Inoltre si fa giustizia di quelle interpretazioni largheggianti, emerse in dottrina e in giurisprudenza, che non ritenevano necessario uno stretto nesso di causalità tra ragione oggettiva e termine del contratto.

Nel nuovo comma 3, che invece è dettato con riferimento alla diversa ipotesi del ricorso al contratto a termine per ragioni sostitutive, viene introdotta la specificazione che deve risultare per iscritto nel contratto il nome del lavoratore sostituito e la ragione. La specificazione non è senza importanza, dal momento che esclude la possibilità di ricorrere a contratti a termine per sostituire lavoratori indeterminati o indeterminabili

(un'azienda con centinaia di dipendenti, ad esempio, si trova giornalmente a dover fronteggiare assenze per malattia o per maternità. La nuova formulazione impedisce che le aziende possano ricorrere al lavoro a termine per fronteggiare esigenze fisiologicamente connesse alle proprie dimensioni: la pratica applicativa, infatti, ha rivelato una tendenza ad assumere a termine lavoratori destinati a coprire diversi altri lavoratori che si assentavano in successione).

Con l'articolo 3 si introduce nel decreto legislativo n. 368 del 2001 un articolo *2-bis*, che rappresenta la chiave di volta del sistema.

Viene infatti stabilito che il termine è inefficace, e dunque il contratto si considera a tempo indeterminato, in mancanza di uno dei requisiti di forma previsti dall'articolo 2. Inoltre viene stabilito, alle lettere *b)* e *c)*, che il termine è inefficace se viene apposto illegittimamente, ovvero in assenza delle ragioni di fatto o delle altre condizioni che ne consentono l'apposizione ai sensi del nuovo articolo 1, comma 2, nonché qualora le ragioni oggettive siano prive del carattere della temporaneità (in entrambi i casi l'onere della prova viene espressamente posto a carico del datore).

Il passo avanti compiuto è evidente: sulle conseguenze dell'illegittimità del termine il decreto legislativo n. 368 del 2001, nel testo attuale, lascia alcuni dubbi: l'attuale articolo 5 regola, infatti, il regime sanzionatorio nel caso di diverse violazioni di legge. Tra esse, però, non si occupa della stipula di un contratto in assenza delle esigenze economiche ed organizzative previste dall'articolo 1 della attuale normativa. Ciò vuol dire che l'articolo 5 prevede un regime sanzionatorio speciale relativo soltanto a precise cause di illegittimità tipizzate dalla disposizione, mentre per le altre violazioni di legge (tra cui quelle indicate) occorre oggi far ricorso ai principi generali in tema di invalidità negoziale. L'illegittima apposizione del termine

non si traduce automaticamente, cioè, nella conversione del contratto in un rapporto a tempo indeterminato, ma occorre far riferimento alle norme del codice civile in materia di nullità parziale. Sulle conseguenze si confrontano due tesi. Secondo alcuni ne conseguirebbe la nullità dell'intero contratto senza conversione, in applicazione del primo comma dell'articolo 1419 del codice civile (in conformità del quale la nullità parziale del contratto o la nullità di singole clausole comporta la nullità dell'intero contratto se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita da nullità); secondo una diversa tesi nell'ipotesi di nullità del termine per mancanza di ragioni giustificatrici si avrebbe la conversione in contratto a tempo indeterminato in applicazione non del primo, ma del secondo comma dell'articolo 1419 del codice civile. La prima tesi, accolta da parte della giurisprudenza di merito, ha conseguenze assai negative per il lavoratore: se il datore prova che non avrebbe mai assunto il dipendente se avesse saputo che il termine era nullo (e normalmente non ha alcuna difficoltà a provare tanto), vi sarebbe l'estinzione del rapporto, con la salvezza solo dei suoi effetti per il periodo in cui il contratto ha avuto esecuzione (articolo 2126 del codice civile). È per questo che già oggi vive una lettura più garantista, a cui aderisce altra parte della giurisprudenza oltre alla dottrina maggioritaria, secondo la quale in questo caso si applicherebbe il secondo comma dell'articolo 1419 del codice civile che prevede che la nullità delle singole clausole non incide sulla sopravvivenza del contratto quando esse «sono sostituite di diritto da norme imperative», e norma imperativa sarebbe appunto il principio, desumibile dalla direttiva comunitaria e affermato dalla Corte di cassazione, secondo cui il rapporto di lavoro è, per sua natura, a tempo indeterminato.

La nuova formulazione proposta sgombra completamente il campo da ogni questione

interpretativa, stabilendo espressamente l'inefficacia del termine illegittimamente apposto.

Con l'articolo 4 si aggiunge all'articolo 3 del decreto legislativo n. 368 del 2001 un nuovo divieto, finalizzato a impedire la riasunzione successiva di lavoratori a termine.

Il divieto, tuttavia, non è generalizzato: esso infatti si limita a impedire l'uso fraudolento del ricorso al lavoro a termine a fronte di ragioni tecniche, organizzative o produttive inesistenti o non temporanee, trova un limite temporale di applicabilità (sei mesi), e comunque non si applica ai lavoratori a termine assunti legittimamente in sostituzione di altri lavoratori assenti e con diritto alla conservazione del posto di lavoro (in tal modo viene risolta una delle più gravi contraddizioni dell'attuale testo normativo, che non consente, qualora dopo un periodo di interruzione la malattia del lavoratore già assente si ripresenti, di assumere nuovamente il lavoratore che lo aveva già sostituito. Come si vede, anche su questo piano, torna utile distinguere le ragioni oggettive di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), da quelle sostitutive di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b).

Inoltre oggi i contratti a termine stipulati in violazione del divieto non trovano una esplicita sanzione, mentre il nuovo comma 1-bis stabilisce anche per essi la conversione in contratti a tempo indeterminato. Da notare, poi, che i divieti di cui all'articolo 3 varrebbero anche per le assunzioni dei dirigenti (vedi *supra*, *sub* articolo 1).

Con l'articolo 5 si modifica l'articolo 4 del decreto legislativo n. 368 del 2001, riscrivendo la disciplina della proroga del termine, anch'essa in chiave garantista (la nuova formulazione nasce dalla combinazione delle limitazioni previste dal testo attuale del decreto con quelle già previste nella legge n. 230 del 1962). Anche qui si è colta l'occasione per risolvere un problema assai rilevante, quello della proroga del termine per

i contratti dei lavoratori assunti in sostituzione di altri lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Oggi, infatti, la disciplina limitativa della proroga si applica anche a essi (sempre per effetto della formulazione dell'articolo 1, che non distingue tra ragioni oggettive e ragioni sostitutive), mentre la nuova formulazione fa salvi questi rapporti, dando così, ad esempio, la possibilità di estendere senza limiti il contratto a termine concluso per sostituire un lavoratore in malattia nell'ipotesi in cui la malattia venga meno alla data originariamente prevista, ed evitando che, per rispettare una norma mal formulata, il datore debba ricorrere a un diverso lavoratore a termine per coprire il nuovo periodo.

Con l'articolo 6 si modifica parzialmente l'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 2001, sostituendone il comma 4 con una nuova formulazione, che intende colpire gli abusi legati alla reiterazione delle assunzioni a termine (le cosiddette assunzioni a termine a catena).

L'attuale disciplina è infatti in contrasto con il diritto comunitario, com'è confermato dalla giurisprudenza comunitaria (si veda la causa C-212/04, *Adeneler et alii*).

Con l'articolo 7 si riscrive completamente l'articolo 8 del decreto legislativo n. 368 del 2001.

Al comma 1 viene ridotta a sei mesi la durata necessaria ai fini della computabilità dei lavoratori a termine per l'applicazione dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, correggendo l'indebita previsione attuale che, contro un previgente orientamento giurisprudenziale, ha portato la durata necessaria a nove mesi. Viene poi aggiunto un secondo periodo, sempre per disciplinare in modo coerente il caso dei lavoratori assunti in sostituzione.

Con l'articolo 8 si aggiunge in fine all'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo n. 368 del 2001 un inciso utile a precisarne il rapporto con la nuova previsione di cui al-

l'articolo 10, comma 9, come modificato dal presente disegno di legge.

Con l'articolo 9 si modifica ampiamente l'articolo 10 del decreto legislativo n. 368 del 2001.

Il comma 4 viene abrogato, in conseguenza della nuova formulazione dell'articolo 1, comma 2, lettera *d*).

Il comma 7 viene riscritto, attribuendo ai contratti collettivi nazionali la possibilità, ma solo per le ipotesi oggettive di cui all'articolo 1, comma 2, lettera *a*), di limitare la facoltà del datore di ricorrere al lavoro a termine, ferme restando alcune ipotesi in cui un tale intervento dell'autonomia collettiva non è ammesso. Tali ipotesi, comunque, sono state razionalizzate e ridotte numericamente (vedi anche la prevista abrogazione dell'attuale comma 8).

Il nuovo comma 9, andando al di là della modesta previsione del testo attualmente in vigore, attribuisce al lavoratore già assunto a termine un diritto di grande importanza: il diritto di precedenza nelle future assunzioni (peraltro, non essendovi alcuna specificazione, tale diritto viene riconosciuto sia per la stipulazione di contratti a termine che a tempo indeterminato). La norma è fortemente innovativa: in passato un diritto di precedenza era stato riconosciuto solo in circostanze e settori particolari (vedi, ad esempio, articolo 8-*bis* del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79) e peraltro tali assunzioni non venivano computate in organico a vari fini. La generale previsione di un tale diritto ha grande importanza non solo nella prospettiva di assicurare ai lavoratori precari una ragionevole speranza per il futuro, ma anche perché impedisce utilizzi fraudolenti o abusivi del contratto a termine (ad esempio, frammentare un contratto in diversi contratti per poter provare diversi lavoratori e poi scegliere il più produttivo da assumere a tempo indeterminato). Il rigore della previsione è temperato dalla opportuna precisazione (anch'essa aggiunta

ex novo) che tale diritto non compete ai lavoratori che si siano dimessi o siano stati licenziati per giusta causa (com'è noto, nel contratto a termine non trova applicazione la disciplina sul giustificato motivo soggettivo e oggettivo), in modo da non imporre al datore la presenza di lavoratori che, in modo comprovato, abbiano compiuto gravi inadempimenti.

Con l'articolo 10 si riscrive l'articolo 12 del decreto legislativo n. 368 del 2001, recante la disciplina delle sanzioni.

Le sanzioni amministrative sono state elevate, in considerazione del fatto che quelle attualmente in vigore hanno un importo troppo ridotto (e, infatti, vennero riproposte dagli estensori del decreto legislativo n. 368 del 2001 senza nemmeno aggiornare quelle, identiche, previste dalla legge 24 giugno 1997, n. 196). Inoltre la sanzione per il caso di violazioni plurime (più di cinque lavoratori) diventa aggiuntiva (e non sostitutiva, com'è nell'attuale formulazione) per assicurare maggiore effettività e colpire quelle imprese che abbiano eretto lo sfruttamento dei lavoratori a termine a sistema.

Con l'articolo 11 si prevede una norma transitoria e finale, che fa salvi i contratti individuali stipulati precedentemente alla data di entrata in vigore della legge.

Infine, con l'articolo 12 si interviene sulla disciplina delle pubbliche amministrazioni, dove le assunzioni precarie sono sempre più diffuse. Si deve tener conto che la direttiva comunitaria 1999/70/CE si applica anche alle amministrazioni ed enti pubblici, come chiarito dalla citata sentenza della Corte di giustizia. Sembra quindi opportuno superare l'ormai ingiustificata diversità di regime tra pubblico e privato, con una disposizione che estenda al primo il regime previsto per il secondo (facendosi eccezione, per la peculiarità del rapporto, solo per il personale docente delle scuole).

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. L'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n.368, è sostituito dal seguente:

«Art. 1. - (*Apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato*). - 1. Il contratto di lavoro subordinato si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni indicate nel comma 2.

2. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato:

a) a fronte di temporanee ragioni oggettive di carattere tecnico, organizzativo o produttivo;

b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro;

c) 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 e ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti, e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le

organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui alla presente lettera;

d) per l'assunzione di dirigenti, amministrativi e tecnici, purché il termine non abbia durata superiore a cinque anni. I dirigenti assunti ai sensi della presente lettera possono recedere dal contratto a termine decorso un triennio ed osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. I rapporti di cui alla presente lettera sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 3, 6 e 8;

e) nelle altre ipotesi individuate nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Nelle suddette ipotesi tali contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato».

Art. 2.

1. L'articolo 2 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n.368, è sostituito dal seguente:

«Art. 2. - (*Forma del contratto*). - 1. Il termine di cui all'articolo 1 deve risultare da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni o le altre condizioni che giustificano l'apposizione del termine ai sensi del medesimo articolo 1, comma 2.

2. Nei casi di cui all'articolo 1, comma 2, lettera *a)*, nel contratto sono indicate per iscritto le ragioni specifiche che determinano l'apposizione del termine al contratto di lavoro nonché il nesso di causalità intercorrente tra le ragioni oggettive ed il termine apposto al contratto di lavoro.

3. Nei casi di cui all'articolo 1, comma 2, lettera *b)*, è indicato per iscritto il nome del

lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione.

4. Copia del contratto scritto è consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro il giorno di inizio della prestazione lavorativa.

5. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi».

Art. 3.

1. Dopo l'articolo 2 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è inserito il seguente:

«Art. 2-bis. - (*Inefficacia del termine*). - 1. L'apposizione del termine è priva di effetto ed il contratto si considera a tempo indeterminato:

a) se non sono rispettati i requisiti di forma previsti dall'articolo 2;

b) se non sussistono di fatto le ragioni o le altre condizioni che giustificano l'apposizione del termine ai sensi dell'articolo 1, comma 2. L'onere di tale prova è a carico del datore di lavoro;

c) se le ragioni oggettive di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), sono prive del carattere della temporaneità. L'onere di tale prova è a carico del datore di lavoro».

Art. 4.

1. All'articolo 3 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la lettera d) è aggiunta la seguente:

«d-bis) per lo svolgimento delle medesime mansioni svolte da lavoratori, assunti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), i cui contratti a termine siano venuti a scadenza nei sei mesi precedenti presso la stessa unità produttiva, salvo che la nuova assun-

zione a termine avvenga ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera *b*)»;

b) dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

«*I*-bis. Nelle ipotesi previste dal comma 1 l'apposizione del termine è priva di effetto».

Art. 5.

1. L'articolo 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è sostituito dal seguente:

«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.

2. La proroga è ammessa una volta sola e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da ragioni oggettive contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 2. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non può essere superiore ai tre anni. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato conclusi ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera *b*).

3. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro».

Art. 6.

1. All'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il comma 4 è sostituito dal seguente:

«*4*. Quando si tratti di due o più assunzioni successive a termine, obiettivamente intese ad eludere le disposizioni del presente

decreto legislativo, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto».

Art. 7.

1. L'articolo 8 è sostituito dal seguente:

«Art. 8. - (*Criteri di computo*). - 1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a sei mesi. Non sono computabili i lavoratori assunti a termine ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera *b*)».

Art. 8.

1. All'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono aggiunte, infine, le seguenti parole: «, fermo restando il diritto di precedenza di cui all'articolo 10, comma 9».

Art. 9.

1. All'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) il comma 4 è abrogato;
- b) il comma 7 è sostituito dal seguente:

«7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione del contratto di lavoro a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera *a*), 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) nell'ambito delle attività stagionali già previste nell'elenco allegato al decreto

del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

b) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;

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

c) il comma 8 è abrogato;

d) il comma 9 è sostituito dal seguente:

«9. I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato hanno diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa azienda e con la medesima qualifica. Il diritto di precedenza non spetta se il rapporto di lavoro si è risolto anticipatamente rispetto al termine contrattuale per dimissioni del lavoratore o per licenziamento per giusta causa».

Art. 10.

1. L'articolo 12 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è sostituito dal seguente:

«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 euro 500 a euro 3.000. La sanzione è moltiplicata per il numero di lavoratori cui l'inosservanza si riferisce. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica una sanzione amministrativa aggiuntiva da euro 3.000 a euro 20.000».

Art. 11.

1. I contratti individuali, stipulati precedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge, restano disciplinati dalla previgente normativa.

Art. 12.

1. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro a termine alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, fatta salva la disciplina speciale per il personale docente delle scuole di ogni ordine e grado.

