

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 22

ATTO DEL GOVERNO

SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE

Schema di decreto legislativo recante: «Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES»

*(Parere ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 3, della legge 29 dicembre 2000, n. 422
nonché dell'allegato B ivi richiamato)*

(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 12 luglio 2001)

DECRETO LEGISLATIVO.....

Attuazione della direttiva 99/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 99/70/CE, del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato;

Vista la legge 29 dicembre 2000, n. 422, recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – Legge comunitaria 2000, ed in particolare l'articolo 1, commi 1 e 3, nonché l'allegato B;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 28 giugno 2001

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della giustizia

EMANA

il seguente decreto legislativo

Art. 1

(Apposizione del termine)

1 - E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

2 - La apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente od indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma precedente.

3 - Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore, entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4 - La scrittura non è tuttavia necessaria, quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

Art. 2

(Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali)

1 - E' inoltre 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 cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le Organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

Art. 3

(Divieti)

1 - La apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24

della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 4

(Disciplina della proroga)

1 - Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

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

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 è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2 - Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo 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 tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

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 adeguate, 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 della presente legge in quanto già disciplinati da specifiche normative: i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni; i contratti di formazione e lavoro; i rapporti di apprendistato nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro (tirocini, stage, ecc.) che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2 - Sono inoltre esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'art. 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 superiori 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 della presente legge.

4 - E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione della presente legge salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

5 - Sono infine esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso 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 del precedente art. 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: 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; ovvero per ragioni di carattere sostitutivo; o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963 e successive modifiche o integrazioni; o di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno; o per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono parimenti 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 55 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.

8 - Sono inoltre esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui sopra, di durata non superiore ai 7 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 6 mesi.

9 - E' parimenti affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

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 - Con l'entrata in vigore del presente provvedimento legislativo sono abrogate: la legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche ed integrazioni; 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 siano comunque incompatibili e non siano espressamente richiamate negli articoli che precedono.

2 - In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni sopra indicate, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi del citato articolo 23 e vigenti all'atto dell'entrata in vigore del presente provvedimento legislativo, manterranno - in via transitoria e salve diverse intese - la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro stessi.

3 - I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4 - Ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della legge 29 dicembre 2000, n. 422, entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, al fine di dare puntuale attuazione ai criteri direttivi stabiliti nella Direttiva 99/70/CE, e sulla base dell'esperienza del primo periodo di applicazione, il Governo può emanare con la procedura indicata nell'articolo 1, commi 2 e 3, della citata legge n. 422 del 2000, e comunque fermi restando i criteri direttivi contenuti nella Direttiva stessa, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive del presente provvedimento.

DECRETO LEGISLATIVO.....

Attuazione della direttiva 99/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

RELAZIONE

1. L'articolato si basa, tanto nella forma quanto nella sostanza, sull'accordo tra le parti sociali, presupposto per l'attuazione della Direttiva europea in materia di contratto di lavoro a tempo determinato.

La logica politica del provvedimento è come segue.

2. Non possiamo entrare nel nuovo secolo, avendo solo il contratto di lavoro tipico del vecchio secolo.

Le strutture economiche producono e postulano le forme giuridiche. Nel tempo, il diritto non può bloccare, ma può (deve) invece seguire e formalizzare le (nuove) strutture economiche.

In materia di lavoro è quanto sta succedendo (è successo) in Europa. E' quanto fa ora l'Italia, dando attuazione alla Direttiva del Consiglio Europeo del 28 giugno 1998, n. 99/70/CE, sul lavoro a tempo determinato.

Il '900 è stato il secolo della "fabbrica".

La fabbrica, la grande dimensione industriale, ha prodotto il tipo classico del contratto di lavoro.

Da allora, la struttura dell'economia è radicalmente cambiata, per un doppio congiunto ordine di cause: l'evoluzione tecnologica, la nuova geo-politica del mondo.

In questo scenario, l'economia non è più solo nella fabbrica, la fabbrica non è più tutta l'economia.

E' enormemente cresciuta l'economia dei servizi.

E, comunque, è la stessa fabbrica che richiede forme e tipi nuovi di lavoro.

Come premesso, se le strutture economiche cambiano, le forme giuridiche non possono restare ferme e neppure possono bloccare la realtà.

Devono cambiare anche le forme giuridiche.

3. Il vecchio impianto giuridico era: il lavoro a tempo determinato è vietato (la regola), tranne che in alcuni casi tassativi, indicati dalla legge o dai contratti collettivi (le eccezioni).

Va in specie notato, a questo proposito che – con accelerazione crescente negli ultimi anni – la funzionalità e, di riflesso, l'estensione del campo di applicazione delle "eccezioni", le ha di fatto trasformate in una regola parallela.

La nuova normativa sul contratto di lavoro costituisce una essenziale presa d'atto di questa realtà.

Questa nuova normativa trasforma, infatti, in una regola quella che è stata finora una "eccezione".

I due tipi di contratto di lavoro – a tempo indeterminato, a tempo determinato – avranno d'ora in poi parità di "status giuridico", nel rispetto di un preciso catalogo di garanzie.

4. Il Governo ha ritenuto molto utile l'esito del negoziato attivato tra le parti sociali il 24 luglio 2000.

Un negoziato che ha generato un testo, sottoscritto il 4 maggio 2001 da un numero ampio e significativo di organizzazioni rappresentative degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Rispettando il dialogo sociale, riconosciuto e presupposto anche in sede comunitaria, il Governo, preso atto della conformità dell'accordo sociale alle prescrizioni contenute nella Direttiva, ne recepisce integralmente i contenuti.

La nuova disciplina stabilisce in particolare i principi generali ed 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 in altri paesi europei.

Valorizzando le indicazioni contenute sia nella Direttiva, che nel testo di trasposizione sottoscritto dalle parti sociali, la nuova disciplina è mirata a migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato, (i) garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione; (ii) definendo un preciso sistema di garanzie per la prevenzione di eventuali abusi derivanti, in particolare, dalla utilizzazione di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.

Come si è premesso, rispetto alla disciplina previgente, l'impostazione su cui si basa il presente Decreto è fortemente innovativa.

Invece di affermare che le assunzioni a termine sono vietate, tranne in alcuni casi tassativi indicati dalla legge e/o dai contratti collettivi, si opta per una formula nuova: il datore di lavoro può assumere dipendenti con contratti a scadenza prefissata, a fronte di "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".

Ragioni che, contestualmente ed in forma scritta, devono essere specificate agli stessi lavoratori.

Per prevenire abusi è stabilita una durata massima totale per le sole ipotesi di proroga di contratti con termine iniziale inferiore ai tre anni.

E' peraltro confermata la possibilità di successivi rinnovi, che tuttavia viene limitata dal rigoroso rispetto di intervalli temporali, tra l'uno e l'altro contratto a termine.

Rispetto al profilo della parità di trattamento, che costituisce uno dei punti fondamentali della Direttiva comunitaria, vengono indicati i trattamenti (ferie, gratifica natalizia o 13^a mensilità, tfr, ecc.) riferiti ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, spettanti sulla base del principio del "pro rata temporis".

Per promuovere e garantire la qualità del lavoro dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, sia per prevenire rischi di infortuni sul lavoro, che per evitare forme di precarizzazione e di limitazione delle possibilità di carriera, vengono riconosciuti importanti diritti di formazione.

L'incentivo fiscale alle attività di formazione, disposto con altra norma contenuta nella presente "manovra", costituisce un complemento logico di questa specifica scelta politica.

Alla contrattazione collettiva di settore viene affidata la individuazione di limitazioni quantitative al ricorso all'istituto del contratto a tempo determinato, per tutte le ipotesi diverse da quelle espressamente indicate come esenti da qualsiasi limitazione quantitativa.

Nella prospettiva della semplificazione e razionalizzazione del quadro normativo, e per evitare inutili sovrapposizioni, la nuova disciplina è destinata ad abrogare integralmente la normativa previgente.

L'articolo 1, comma 1, della legge 29 dicembre 2000, n. 422, conferisce delega al Governo per emanare i decreti legislativi recanti le norme occorrenti per dare attuazione alle direttive comunitarie comprese negli elenchi di cui agli allegati A e B della legge stessa. In particolare, l'allegato B comprende tra le altre, la direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999 (1999/70/CE), relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 dalle organizzazioni intercategoriale a carattere generale CES, UNICE, e CEEP. Il termine stabilito per l'emanazione del decreto legislativo in esame è fissato dall'articolo 1, comma 1, della legge n. 422/00 in un anno dalla data di entrata in vigore della legge stessa, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 20 gennaio 2001, n. 16, S.O. L'articolo 2 della direttiva 1999/70/CE prevede che gli Stati membri mettano in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva, provvedendo al più tardi entro il 10 luglio 2001. Quest'ultimo è, quindi, il termine più breve entro il quale lo Stato italiano deve introdurre nell'ordinamento i principi contenuti nell'accordo, senza incorrere in rischi di infrazione comunitaria. Tuttavia, gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario e previa consultazione con le parti sociali, in considerazione di difficoltà

particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo, informando immediatamente la Commissione di tali circostanze.

L'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato CES-UNICE-CEEP è strutturato in 8 clausole contenenti i principi ed i criteri direttivi ai quali gli Stati membri devono uniformarsi, ferma restando la possibilità di mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori. In particolare, la prima clausola stabilisce l'obiettivo dell'accordo, finalizzato a migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato e prevenire gli abusi derivanti dalla successione di contratti o rapporti a tempo determinato. La successiva clausola determina il campo di applicazione dell'accordo, riferito ai contratti collettivi o alla prassi in vigore in ciascuno Stato membro in relazione ai contratti di lavoro a tempo determinato. La clausola 3 fornisce le definizioni di lavoratore a tempo determinato e di lavoratore a tempo determinato comparabile, mentre la successiva stabilisce il principio di non discriminazione secondo il quale i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato appartenenti allo stesso stabilimento e addetti a identica o simile occupazione. La clausola 5, da collegarsi direttamente alla lettera b) della clausola 1, introduce i criteri per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. Alla informazione del lavoratore ed alle possibilità di impiego è dedicata la clausola 6, con lo scopo di far conoscere ai lavoratori a tempo determinato la disponibilità di posti di lavoro duraturi nell'impresa o stabilimento. La clausola 7 si occupa dei criteri ai fini del calcolo della soglia oltre la quale possono costituirsi gli organi di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese. Infine, l'ultima clausola fissa le disposizioni di attuazione di carattere generale concernenti il contratto di lavoro a tempo determinato.

Passando all'esame degli articoli del titolo I, l'articolo 1, nell'ambito del contratto di lavoro subordinato, introduce la possibilità di apporre un termine alla durata del rapporto in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il termine del contratto, unitamente ai motivi per i quali lo stesso è posto, devono risultare, anche indirettamente, da atto scritto, a pena di nullità del termine stesso. L'atto scritto segue le stesse regole concernenti il contratto di lavoro, secondo le quali va consegnata una copia dell'atto al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio della prestazione lavorativa, ad eccezione dei rapporti di lavoro puramente occasionali per i quali la durata sia inferiore a dodici giorni.

Con l'articolo 2, per le aziende operanti nel campo del trasporto aereo e per le aziende esercenti i servizi aeroportuali, vengono previste particolari condizioni riferite alla possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro subordinato, per un periodo massimo di sei mesi, se compresi tra aprile ed ottobre, oppure di quattro mesi se distribuiti diversamente. Altra condizione posta è data dal limite alle assunzioni a tempo determinato previste dall'articolo in esame, pari al

15% dell'organico aziendale. Inoltre, le richieste di assunzione devono essere comunicate alle Organizzazioni sindacali provinciali di categoria.

Le disposizioni contenute nell'articolo 3 disciplinano i quattro seguenti casi in cui non è ammessa l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato:

1. per sostituire lavoratori che esercitino il diritto allo sciopero;
2. presso le unità produttive ove siano stati effettuati licenziamenti collettivi o siano state adottate procedure per la dichiarazione di mobilità nei sei mesi precedenti, salva diversa previsione da parte degli accordi sindacali;
3. presso le unità produttive in cui sia operante una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario con trattamento di integrazione salariale;
4. da parte dei soggetti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, prescritta dall'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Le disposizioni contenute nell'articolo 4 prevedono le condizioni in presenza delle quali è possibile prorogare il contratto di lavoro a tempo determinato. Presupposti iniziali sono il consenso del lavoratore e che la durata complessiva del contratto, anche se prorogato, non sia superiore a tre anni. La proroga del contratto, inoltre, è ammessa:

1. se la durata iniziale del contratto è inferiore a tre anni;
2. una sola volta;
3. solo se richiesta da ragioni oggettive la cui prova è a carico del datore di lavoro;
4. solo se riferita alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato.

Nell'articolo 5 si prevedono le conseguenze derivanti dalla mancata osservanza del termine contrattuale apposto relativamente alla durata del rapporto. In caso di continuazione del rapporto di lavoro oltre il termine fissato o prorogato, si prevede, infatti, a favore del lavoratore una maggiorazione della retribuzione pari al 20 per cento per i primi dieci giorni successivi al termine e del 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Inoltre, il contratto di lavoro si considera trasformato in contratto a tempo indeterminato con effetto *ex nunc* quando:

1. il rapporto continui oltre i 20 giorni dalla data di naturale scadenza per i contratti di durata inferiore a sei mesi ed oltre il trentesimo giorno negli altri casi;
2. qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto a termine di durata inferiore a sei mesi ovvero di venti giorni negli altri casi;
3. quando siano effettuate due assunzioni a termine dello stesso soggetto senza soluzione di continuità.

L'articolo 6 stabilisce che i lavoratori con contratto a tempo determinato hanno diritto agli stessi trattamenti riservati ai lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello ed in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Con l'articolo 7, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro da prestare, si prevede l'obbligo per il datore di fornire al lavoratore a tempo determinato una formazione sufficiente ed adeguata alle mansioni che gli saranno affidate. Modalità e strumenti per agevolare l'accesso ad opportunità di formazione adeguate possono essere previsti dai contratti collettivi nazionali.

Con riferimento ai lavoratori con contratto a tempo determinato, all'articolo 8 sono dettate disposizioni per il computo del numero dei lavoratori dipendenti occupati in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo delle imprese industriali e commerciali ed a quelle agricole, ai fini dell'applicazione delle norme contenute nell'articolo 35 dello statuto dei lavoratori.

L'articolo 9 prevede disposizioni volte a garantire l'informazione dei lavoratori a tempo determinato circa i posti di lavoro disponibili nell'impresa ed a definire le informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito all'adozione del lavoro a tempo determinato nelle aziende.

L'articolo 10 si occupa dei casi che rimangono esclusi dall'applicazione delle disposizioni contenute nel presente provvedimento in quanto già disciplinati da specifiche norme. In particolare, la disposizione concerne i contratti di lavoro temporaneo, i contratti di formazione e lavoro, i rapporti di apprendistato, i rapporti di lavoro tra datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, nonché i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli.

Discipline specifiche, peraltro escluse dal campo di applicazione del presente provvedimento, sono, invece, delineate con riferimento ai settori del turismo e dei pubblici esercizi, in merito all'esecuzione di speciali servizi per i quali la durata non sia superiore a tre giorni, ed ai contratti di lavoro a tempo determinato, di durata non superiore a 5 anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici.

Infine, la norma affida alla contrattazione collettiva nazionale l'individuazione di limiti quantitativi alla utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato, fatta eccezione per quei contratti stipulati, alle condizioni specificamente descritte dalla norma, per ragioni particolari quali la stagionalità, l'avvio di nuove attività, l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. In ogni caso, viene prevista l'esenzione da limitazioni quantitative per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 7 mesi non rientranti nelle tipologie sopra esposte. Si affida, peraltro, alla contrattazione collettiva l'individuazione delle modalità per il riconoscimento di un diritto di precedenza nell'assunzione presso la medesima azienda dei lavoratori a tempo determinato.

Le disposizioni contenute nell'articolo 11 prevedono l'abrogazione espressa di talune norme e l'abrogazione implicita di tutte quelle comunque incompatibili con le previsioni degli articoli precedenti. Con riferimento agli effetti dell'abrogazione dispiiegati sulle clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, si prevede una disciplina transitoria che ne mantiene l'efficacia fino alla data di scadenza dei contratti stessi. Il comma 4 dello stesso articolo, infine, richiamando espressamente quanto previsto all'articolo 1, comma 4, della legge 29 dicembre 2000, n. 422, delega il Governo all'emanazione di uno o più decreti legislativi integrativi e correttivi delle disposizioni di cui al presente provvedimento, fermi restando i criteri contenuti nella direttiva 1999/70/CE del Consiglio.

Legge 29 dicembre 2000, n. 422

"Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – Legge comunitaria 2000"

pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 16 del 20 gennaio 2001 - Supplemento Ordinario n. 14

Capo I

DISPOSIZIONI GENERALI SUI PROCEDIMENTI PER L'ADEMPIMENTO DEGLI
OBBLIGHI COMUNITARI

Art. 1.

(Delega al Governo per l'attuazione di direttive comunitarie).

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, i decreti legislativi recanti le norme occorrenti per dare attuazione alle direttive comprese negli elenchi di cui agli allegati A e B.
2. I decreti legislativi sono adottati, nel rispetto dell'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro con competenza istituzionale prevalente per la materia, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e con gli altri Ministri interessati in relazione all'oggetto della direttiva.
3. Gli schemi dei decreti legislativi recanti attuazione delle direttive comprese nell'elenco di cui all'allegato B sono trasmessi, dopo l'acquisizione degli altri pareri previsti dalla legge, alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica affinché su di essi sia espresso, entro quaranta giorni dalla data di trasmissione, il parere delle Commissioni competenti per materia, nonché, nei casi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera g), della Commissione parlamentare per le questioni regionali; decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza di detto parere. Qualora il termine previsto per il parere delle Commissioni scada nei trenta giorni che precedono la scadenza dei termini previsti ai commi 1 e 4 o successivamente, questi ultimi sono prorogati di novanta giorni.
4. Entro un anno dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può emanare, con la procedura indicata nei commi 2 e 3, disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi emanati ai sensi del comma 1.

Art. 2.

(Principi e criteri direttivi generali della delega legislativa).

1. Salvi gli specifici principi e criteri direttivi stabiliti negli articoli seguenti ed in aggiunta a quelli contenuti nelle direttive da attuare, i decreti legislativi di cui all'articolo 1 saranno informati ai seguenti principi e criteri direttivi generali:

96/48/CE: direttiva del Consiglio, del 23 luglio 1996, relativa all'interoperabilità del sistema ferroviario transeuropeo ad alta velocità.

98/24/CE: direttiva del Consiglio, del 7 aprile 1998, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro (quattordicesima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE).

1999/36/CE: direttiva del Consiglio, del 29 aprile 1999, in materia di attrezzature a pressione trasportabili.

1999/60/CE: direttiva del Consiglio, del 17 giugno 1999, che modifica la direttiva 78/660/CEE per quanto concerne gli importi espressi in ecu.

1999/82/CE: direttiva della Commissione, dell'8 settembre 1999, che modifica l'allegato della direttiva 75/318/CEE del Consiglio relativa al ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri riguardanti le norme e i protocolli analitici, tossico- farmacologici e clinici in materia di sperimentazione delle specialità medicinali.

1999/83/CE: direttiva della Commissione, dell'8 settembre 1999, che modifica l'allegato della direttiva 75/318/CEE del Consiglio relativa al ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri riguardanti le norme e i protocolli analitici, tossico- farmacologici e clinici in materia di sperimentazione delle specialità medicinali.

1999/93/CE: direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 1999, relativa ad un quadro comunitario per le firme elettroniche.

1999/105/CE: direttiva del Consiglio, del 22 dicembre 1999, relativa alla commercializzazione dei materiali forestali di moltiplicazione.

Allegato B
(Articolo 1, commi 1 e 3)

93/104/CE: direttiva del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

94/45/CE: direttiva del Consiglio, del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

96/97/CE: direttiva del Consiglio, del 20 dicembre 1996, che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale.

1999/5/CE: direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 1999, riguardante le apparecchiature radio e le apparecchiature terminali di telecomunicazione e il reciproco riconoscimento della loro conformità.

1999/29/CE: direttiva del Consiglio, del 22 aprile 1999, relativa alle sostanze ed ai prodotti indesiderabili nell'alimentazione degli animali.

1999/31/CE: direttiva del Consiglio, del 26 aprile 1999, relativa alle discariche di rifiuti.

1999/42/CE: direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 giugno 1999, che istituisce un meccanismo di riconoscimento delle qualifiche per le attività professionali disciplinate dalle direttive di liberalizzazione e dalle direttive recanti misure transitorie e che completa il sistema generale di riconoscimento delle qualifiche.

1999/44/CE: direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 maggio 1999, su taluni aspetti della vendita e delle garanzie dei beni di consumo.

1999/45/CE: direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 1999, concernente il ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri relative alla classificazione, all'imballaggio e all'etichettatura dei preparati pericolosi.

1999/59/CE: direttiva del Consiglio, del 17 giugno 1999, che modifica la direttiva 77/388/CEE per quanto riguarda il regime di imposta sul valore aggiunto applicabile ai servizi di telecomunicazioni.

1999/62/CE: direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 1999, relativa alla tassazione a carico di autoveicoli pesanti adibiti al trasporto di merci su strada per l'uso di alcune infrastrutture.

1999/63/CE: direttiva del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST)

1999/64/CE: direttiva della Commissione, del 23 giugno 1999, che modifica la direttiva 90/388/CEE al fine di garantire che le reti di telecomunicazioni e le reti televisive via cavo appartenenti ad un unico proprietario siano gestite da persone giuridiche distinte.

1999/70/CE: direttiva del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

1999/74/CE: direttiva del Consiglio, del 19 luglio 1999, che stabilisce le norme minime per la protezione delle galline ovaiole.

1999/79/CE: direttiva della Commissione, del 27 luglio 1999, recante modifica alla terza direttiva 72/199/CEE che fissa i metodi di analisi comunitari per i controlli degli alimenti per gli animali

Allegato C
(Articolo 3)

96/51/CE: direttiva del Consiglio, del 23 luglio 1996, che modifica la direttiva 70/524/CEE relativa agli additivi nella alimentazione degli animali.

1999/41/CE: direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 giugno 1999, che modifica la direttiva 89/398/CEE del Consiglio relativa al ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri concernenti i prodotti alimentari destinati ad un'alimentazione particolare.

1999/94/CE: direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 1999, relativa alla