

Il contratto a tempo determinato

a cura di Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (*)

Il contratto a tempo determinato è attualmente regolamentato dagli artt. 19-29, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 81, che ha abrogato il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (già da ultimo modificato dal D.L. 20 marzo 2014, n. 34, come convertito dalla legge 16 maggio 2014, n. 78), che costituiva il recepimento della Direttiva n. 1999/70/Ce del 28 giugno 1999 relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato fra le maggiori organizzazioni intercategoriale in ambito europeo.

Apposizione del termine

Gli artt. 19-29, "Codice dei contratti" confermano sostanzialmente la disciplina per il contratto a termine prevista già dal D.Lgs. n. 368/2001, nel testo previgente, dopo le modifiche del D.L. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014. Invero alcune novelle, come l'eliminazione della sanzione civile della conversione del contratto in lavoro a tempo indeterminato nel caso di superamento dei limiti quantitativi di contingentamento, sembrano alimentare la vivacità e la forza di questa tipologia contrattuale anche rispetto al lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (rispetto al quale permane evidentemente più debole e meno attrattivo, nelle logiche gestionali, per i soli parametri di costo).

L'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, consente l'**apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi**, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Con la conferma della c.d. "**acausalità generalizzata**" nella stipula dei contratti a termine, per l'abrogazione delle ragioni giustificative, ogni contratto a termine può essere stipulato **a fronte delle normali necessità aziendali, senza esigenza di causali specifiche**, ma soprattutto attraverso l'**autonoma valutazione del datore di lavoro**, totalmente svincolata da ogni giudizio inerente i criteri della oggettività tecnico-organizzativa.

Ragioni sostitutive: da obbligo a opportunità

Fra le ragioni che giustificavano l'apposizione del termine erano elencate nel D.Lgs. n. 368/2001, prima della novella del D.L. n. 34/2014 poi ripresa dal D.Lgs. n. 81/2015, quelle "**sostitutive**". L'ampiezza della formula utilizzata legittimava l'apposizione di un termine indipendentemente dal fatto che il personale da sostituire si sia assentato per ragioni imprevedibili e non programmate e che il sostituto abbia un diritto legale e non convenzionale, alla conservazione del posto di lavoro. Il contratto a termine stipulato per questa motivazione **non è soggetto ai limiti quantitativi eventualmente introdotti dalla autonomia collettiva**. Nell'assunzione per ragioni sostitutive, l'apposizione del termine può risultare anche indirettamente, con mero rinvio al momento del rientro del lavoratore da sostituire. In forza delle genericità della norma è pure possibile l'**assunzione a termine in sostituzione** di un lavoratore assente **a seguito di una iniziativa del datore di lavoro** (inviato ad un corso di formazione o distaccato presso altro datore di lavoro). La fattispecie è riferita a qualsiasi ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, non essendo limitato tale tipo di assunzione a termine ai soli casi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Del tutto pacifico il c.d. "**scorrimento**", per cui il sostituto non deve occupare necessariamente il posto dell'assente, ma può sostituire un altro dipendente che va al posto del lavoratore da sostituire lasciando libero il proprio posto di lavoro, purché esista una coerenza nella catena delle sostituzioni. Dopo l'abrogazione delle causali giustificative, peraltro, l'**indicazione della causale di apposizione del termine per ragioni sostitutive** appare **opportuna** in considerazione degli effetti specifici che la legge ricollega a tale tipologia di assunzione a tempo determinato: l'**esenzione dal contributo Inps** maggiorato dell'1,4%; lo **sggravio contributivo** per i contratti a termine in sostituzione di lavoratrici assenti per ma-

(*) L'Autore è anche dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Inserto

ternità; l'**esenzione dalla clausola legale di contingentamento** che detta il limite massimo di assunzioni a termine.

Forma scritta

In ogni caso l'apposizione del termine è **priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto** (art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015). La forma scritta non è richiesta se la durata del rapporto di lavoro non supera i 12 giorni. Sebbene non necessiti l'indicazione di alcuna causale, la pattuizione del termine e la stesura del relativo atto scritto, anche nell'odierno regime normativo, devono essere contestuali o anteriori all'inizio della prestazione lavorativa, e una **copia dell'atto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione**.

Durata

Fatte salve eventuali disposizioni specifiche dettate dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali), e fatta eccezione per le attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, a causa di una successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare complessivamente i 36 mesi** (art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Se il rapporto di lavoro ha superato il limite dei 36 mesi, **con un unico contratto** o attraverso la **successione di più contratti a termine**, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento del limite.

La durata massima consentita (36 mesi) rappresenta il limite di durata massima del contratto a tempo determinato acausale.

Il rapporto di lavoro dovrà considerarsi a tempo indeterminato sia nel caso in cui il contratto a termine acausale sia durato complessivamente più di 36 mesi, anche per la successione di più contratti a termine, sia allorquando tale limite di durata massima sia stato trapiantato per effetto di missioni in somministrazione di lavoro a tempo determinato, svolti fra gli stessi soggetti, per mansioni di pari livello e categoria legale.

Regime delle proroghe

Ai sensi dell'art. 21, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, il contratto a termine inizialmente stipulato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, soltanto quando la durata iniziale è inferiore a 36 mesi, per un **massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi**, a prescindere dal numero dei contratti.

Se il numero delle proroghe è superiore, il rapporto **si trasforma a tempo indeterminato dalla data di de-**

correnza della sesta proroga (art. 21, comma 1, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

L'art. 21, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 condiziona, dunque, la possibilità di proroga esclusivamente al **consenso del lavoratore** e al limite delle cinque proroghe nell'arco temporale di 36 mesi. Viene del tutto eliminata la finalità di subordinare l'eventuale proroga allo svolgimento della medesima attività per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato.

Prosecuzione di fatto

L'art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce, nel caso in cui il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, un periodo di tolleranza durante il quale per la **prosecuzione di fatto del rapporto** il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una **maggiorazione della retribuzione** per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al 20% fino al decimo giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Il **termine di legittima continuazione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine**, prima che il contratto si consideri a tempo indeterminato, è fissato in 30 giorni (per i contratti a termine di durata inferiore a 6 mesi) e in 50 giorni (per i contratti a termine di durata pari o superiore ai 6 mesi), secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, il quale stabilisce, altresì che se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo o il cinquantesimo giorno, esso si trasforma in rapporto a tempo indeterminato dalla scadenza del termine massimo di prosecuzione legittima.

Intervalli temporali

Il datore di lavoro può procedere al **rinnovo di un contratto a termine decorso un intervallo minimo prestabilito** (c.d. "periodo cuscinetto"), a seconda che il contratto abbia durata inferiore o superiore a sei mesi.

Per effetto dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, gli intervalli fra un contratto a termine e il successivo sono pari, rispettivamente, a **10 giorni** dalla scadenza del contratto a termine di durata fino a 6 mesi e a **20 giorni** dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi. Il superamento dei richiamati limiti temporali porta alla trasformazione *ope legis* del secondo contratto a tempo indeterminato, fermo restando, altresì, che in caso di due assunzioni "successive" a termine, senza soluzione di continuità, il rapporto di lavoro è ritenuto dal suo insorgere a tempo indeterminato.

L'obbligo del rispetto di tali intervalli temporali, secondo il Vademecum ministeriale di cui alla Lettera circolare n. 7258 del 22 aprile 2013, "**vale per ogni tipologia di contratto a termine (...) anche dunque nell'ipotesi di assunzione per ragioni sostitutive, ivi**

compresa la c.d. sostituzione per maternità". Il Ministero, infatti, nel citato *Vademecum* afferma che la sola ipotesi per cui non si impone il rigoroso rispetto del regime degli intervalli temporali "è quella concernente l'assunzione del lavoratore in mobilità, in considerazione della peculiarità del contratto".

La limitazione, peraltro, soffre di quattro distinte deroghe:

- **esonero per attività stagionali** - per effetto dell'ultimo periodo del comma 2, art. 21, D.Lgs. n. 81/2015, le disposizioni che richiedono il rispetto necessario degli intervalli temporali tra due contratti a termine in successione non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con apposito Decreto del Ministero del lavoro. Il D.Lgs. n. 81/2015 prevede espressamente che fino all'adozione del Decreto ministeriale continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al D.P.R. n. 1525/1963; in argomento il Ministero del lavoro con **risposta a interpello n. 15 del 20 maggio 2016** ha chiarito che l'attuale quadro regolatorio continua a demandare alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere altre ipotesi, ulteriori rispetto a quelle indicate come stagionali dal D.P.R. n. 1525/1963 per le quali non operano i limiti di cui agli articoli 19, comma 2, 21, comma 2 e 23, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015. Il rinvio temporaneo al D.P.R. n. 1525/1963 è da intendersi in "sostituzione" dell'emanando Decreto ministeriale e non delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva alla quale è demandata la possibilità di "integrare" il quadro normativo, specificando che nell'ambito di tali ulteriori ipotesi "si ritiene possibile annoverare, in ragione dell'ampio rinvio contenuto alla contrattazione collettiva, anche quelle attività già indicate come stagionali nei contratti collettivi stipulati sotto la vigenza del D.Lgs. n. 368/2001, in continuità con il previgente quadro normativo";

- **esonero stabilito dai contratti collettivi** - sempre in base alle previsioni dell'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2015, l'obbligo di rispettare gli intervalli temporali, di 10 o 20 giorni, tra due contratti a termine non opera in ogni altra ipotesi, legata anche ad attività non stagionali, prevista dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello, anche aziendali, dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Reiterazione dei contratti a termine

Sul piano di disciplina generale, come detto sopra, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato se, a seguito di una **successione di contratti a termine**, per lo svolgimento di **mansioni di pari livello e categoria legale** (*requisito oggettivo*: mansioni identiche o comparabili), fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (*requisito soggettivo*: identità delle parti del contratto) siano stati **superati complessivamente i 36 mesi**, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro

(*requisito temporale*: superamento dei trentasei mesi complessivi), tenendo conto anche dei periodi di missione in somministrazione di lavoro (con riguardo alla sola somministrazione a tempo determinato) aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti fra i medesimi soggetti.

Solo le mansioni di pari livello e categoria legale consentono la sommatoria dei periodi lavorati in forza di un contratto a termine.

La limitazione, peraltro, soffre di quattro distinte deroghe:

- a) deroga soggettiva** per alcune categorie di lavoratori ai quali non si applica la disciplina sul contratto a termine ovvero i limiti di durata fissati dall'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015: i dirigenti, i lavoratori in somministrazione di lavoro, il personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, gli operai a tempo determinato agricoli, i lavoratori *extra* del turismo e dei pubblici esercizi, il personale docente ed Ata supplenti, il personale sanitario, il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale (D.Lgs. n. 367/1996);

- b) deroga settoriale** attiene ai datori di lavoro che svolgono attività stagionali come individuate con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, nelle more della decretazione ministeriale, come definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525;

- c) deroga contrattuale collettiva** il limite dei 36 mesi non opera nei riguardi dei casi e delle attività appositamente individuate da contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;

- d) deroga procedurale** (detta anche deroga "assistita") dettata per la generalità dei lavoratori dall'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, a norma del quale un "ulteriore successivo contratto a termine" fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, "della durata massima di dodici mesi", purché la stipula del contratto avvenga presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente (senza la necessità dell'assistenza di un rappresentante sindacale).

In caso di mancato rispetto della procedura di deroga assistita presso l'Itl, ovvero in ipotesi di superamento del termine stabilito nel contratto, esso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Clausole contrattuali e legale di contingentamento

Il legislatore riconosce ai contratti collettivi di livello nazionale, territoriale ovvero anche aziendale la facoltà di prevedere **limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a tempo determinato** (art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

L'art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 conferma il limite quantitativo al numero dei contratti a termine che possono essere stipulati, fissandolo al **20% del**

Inserto

numero dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (come già l'art. 1, D.L. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014), fatte salve diverse disposizioni dettate dal contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale) applicato in azienda.

Con riferimento alla clausola di contingentamento legale del 20% la contrattazione collettiva - secondo la lettura ministeriale (circolare n. 18/2014) - può derogare al limite legale, sia aumentandolo che diminuendolo, ed anche individuare criteri di scelta per effettuare il calcolo differenti dalla data del 1° gennaio, ad esempio valutando quelli occupati mediamente in un arco temporale predeterminato.

La norma specifica, inoltre, che i **datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti** possono comunque stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato: in ogni caso chi occupa da 0 a 5 dipendenti può sempre stipulare un contratto a termine, salvo che la contrattazione collettiva preveda margini più ampi di assunzioni a tempo determinato.

Una delle particolarità della scelta legislativa di collocare il parametro per il computo al 1° gennaio dell'anno di riferimento attiene alle modalità di calcolo per le **aziende che avviano l'attività durante l'anno**.

L'art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 conferma sul punto un orientamento già anticipato dalla prassi ministeriale, stabilendo espressamente che nel caso di inizio dell'attività durante il corso dell'anno, il limite quantitativo deve essere computato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

L'art. 23, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce espressamente che nel caso si verifichi la violazione del limite percentuale (fissato dal comma 1 della medesima disposizione), **“restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato”**, si applica al datore di lavoro, **per ciascun lavoratore sovranumerario**, soltanto una **sanzione amministrativa pecuniaria**.

Contratti esclusi dalle clausole di contingentamento

L'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, individua una specifica **area dei contratti a tempo determinato** che si pongono completamente **al di fuori dei limiti posti dalle clausole di contingentamento, legali e contrattuali**, escludendo, quindi, da qualsiasi limite quantitativo i contratti stipulati:

- nella fase di avvio di nuove attività per periodi definiti dai contratti collettivi, anche in ragione delle specificità territoriali o merceologiche (*start-up*), consentendo una disciplina in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- dalle *start-up* innovative, disciplinate dall'art. 25, commi 2 e 3, D.L. n. 179/2012, convertito dalla legge n. 221/2012, per un periodo massimo di 4 anni dalla data di costituzione della società, ovvero per il periodo più limitato previsto per le società già costituite;

- per ragioni di stagionalità, vale a dire per lo svolgimento delle attività stagionali (art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015);

- per specifici spettacoli o programmi radiofonici e televisivi;

- per ragioni di carattere sostitutivo, e cioè per la sostituzione di lavoratori assenti;

- con lavoratori di età superiore ai 50 anni (e non più 55 anni come nel quadro regolatorio previgente).

Inoltre, l'art. 23, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che il limite percentuale non si applica ai contratti a tempo determinato stipulati:

- tra Università private (comprese anche le filiazioni di Università straniere), istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione delle ricerche medesime;

- tra istituti della cultura di appartenenza statale, ovvero enti (pubblici o privati) vigilati dal Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, e lavoratori impiegati per esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

L'ultimo periodo del comma 3, art. 23, D.Lgs. n. 81/2015 puntualizza che i contratti a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere una durata pari a quella del progetto di ricerca al quale gli stessi espressamente si riferiscono.

Il Ministero del lavoro con **risposta a interpello n. 12 dell'11 aprile 2016** ha precisato che stante la formulazione letterale dell'art. 23, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 (che si riferisce a **“contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca”**) non è possibile estendere il regime derogatorio previsto dalla norma anche ai contratti aventi ad oggetto attività operative collegate al progetto di ricerca. Inoltre, sempre con la stessa risposta a interpello n. 12/2016 è stato chiarito che le eventuali proroghe di un contratto a tempo determinato avente ad oggetto attività di ricerca devono comunque essere non superiori a cinque e intervenire nel termine di 36 mesi, fermo restando che l'ultima proroga potrà determinare una durata complessiva superiore ai 36 mesi in quanto commisurata alla durata del progetto di ricerca.

Ipotesi di divieto di assunzione a termine

L'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 individua alcune situazioni nelle quali esiste comunque il divieto di apposizione del termine.

I casi previsti sono i seguenti:

a) sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano interessato lavoratori adibiti alle stesse

mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato (senza più deroghe da parte degli accordi collettivi, come invece in passato), salvo che tale contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, ovvero riguardi lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro 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 hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro).

Il comma 2 dell'art. 20, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce espressamente che in caso di violazione dei divieti il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Criteria di computo

L'art. 27, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo determinato devono computarsi in base al **numero medio mensile dei lavoratori a termine**, compresi i dirigenti, occupati **negli ultimi due anni**, in ragione della **durata effettiva dei rapporti di lavoro**.

Principio di non discriminazione

L'art. 25, D.Lgs. n. 81/2015 è dedicato all'attuazione del principio di non discriminazione rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato in armonia con quanto previsto dalla Direttiva comunitaria n. 1999/70/Ce.

La norma dispone, infatti, che al prestatore di lavoro a tempo determinato spetta il **trattamento economico e normativo** riconosciuto dal datore di lavoro ai **lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili** occupati nell'impresa, dovendosi intendere per tali quelli inquadrati nello stesso livello in base ai criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, in proporzione al periodo lavorativo prestato, tranne per ciò che non sia oggettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

Impugnazione delle cessazioni dei contratti

L'art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 prevede uno specifico onere di **tempestiva impugnazione** del contratto a tempo determinato da parte del lavoratore, estendendo a tale impugnativa i **termini di decadenza stabiliti per l'impugnazione del licenziamento individuale**. La norma, infatti, estende le modalità di impugnazione previste dall'art. 6, comma 1, legge n. 604/1966, stabilendo che il contratto a termine deve essere impugnato a pena di decadenza **entro 120**

giorni dalla cessazione del contratto, con qualsiasi **atto scritto, anche extragiudiziale**, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale.

La norma estende all'impugnazione del contratto a termine anche il comma 2 dell'art. 6, il quale stabilisce che l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il **successivo termine di 180 giorni**, dal **deposito del ricorso** nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della **richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato**; qualora la **conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo** necessario al relativo espletamento, il **ricorso al giudice** deve essere depositato a pena di decadenza **entro 60 giorni** dal rifiuto o dal mancato accordo.

Diritto di precedenza

Il legislatore riconosce un diritto di precedenza nell'assunzione, o nella riassunzione, ai **lavoratori assunti a tempo determinato anche per attività stagionali**.

L'art. 24, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 attribuisce al lavoratore già titolare di uno o più contratti a tempo determinato **presso la stessa azienda**, che ha prestato complessivamente una attività lavorativa **per un periodo superiore a sei mesi**, il diritto di precedenza nelle **assunzioni a tempo indeterminato che vengono effettuate dal datore di lavoro nei successivi dodici mesi**, limitatamente alle **mansioni già svolte** dal lavoratore medesimo nei rapporti a termine.

La norma prevede che il periodo di astensione obbligatoria di maternità (art. 16, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001, ma dovrebbe intendersi costituzionalmente anche di paternità), intervenuto in esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza, inoltre alle stesse lavoratrici madri (come pure ai lavoratori padri) è riconosciuto un diritto di precedenza anche per le assunzioni a termine effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate (art. 24, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

A sua volta l'art. 24, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 prevede che anche i lavoratori assunti a termine per svolgere attività di carattere stagionale hanno un diritto di precedenza, riguardo alle nuove assunzioni a tempo determinato che il datore di lavoro procederà ad effettuare per le stesse attività stagionali.

La norma (art. 24, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015) prescrive che il datore di lavoro ha l'obbligo di richiamare espressamente il diritto di precedenza del lavoratore nell'atto scritto con cui viene fissato il termine del contratto.

Il diritto di precedenza all'assunzione può essere esercitato dal lavoratore a condizione che questi provveda a manifestare espressamente per iscritto tale volontà al datore di lavoro entro un termine ragionevole

Inserto

dalla data di cessazione del rapporto, fissato legalmente, rispettivamente, entro 6 mesi, se trattasi di lavoratore con anzianità aziendale di almeno 6 mesi, ed entro 3 mesi, se trattasi di lavoratore stagionale (art. 24, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015). Il diritto di precedenza, peraltro, si estingue, in ogni caso, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a termine (art. 24, comma 4, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Il Ministero del lavoro con **risposta ad interpello n. 7 del 12 febbraio 2016** ha confermato l'obbligatorietà della manifestazione per iscritto da parte del lavoratore della volontà di avvalersi del diritto di precedenza, chiarendo che le norme sull'esonero contributivo (legge n. 190/2014 art. 1, comma 118, ma anche legge n. 208/2015, comma 178) si applicano anche se, in mancanza o nelle more della manifestazione per iscritto del diritto di precedenza, il datore di lavoro assume altri lavoratori o trasforma altri rapporti di lavoro a termine, fermo il rispetto dell'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, in quanto con specifico riferimento al diritto di precedenza previsto in favore dei lavoratori a tempo determinato, *“la condizione di cui all'art. 31, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 150/2015 trova quindi applicazione solo qualora il lavoratore abbia manifestato per iscritto la volontà di avvalersi di tale diritto”*.

La violazione del diritto di precedenza non può avere riflessi sul rapporto di lavoro instaurato, ma al lavoratore beneficiario spetta un **risarcimento danni** (Trib. Milano 28 aprile 1990; Cass. n. 12505/2003), sebbene non siano mancate pronunce volte a riconoscere il diritto del lavoratore pretermesso alla costituzione del rapporto di lavoro in forma specifica (Pret. Milano 29 giugno 1988; Cass. n. 8568/2004).

Sanzionabilità delle condotte datoriali

Per la violazione dell'art. 19, commi 1 e 4, D.Lgs. n. 81/2015 la nullità della clausola di apposizione del termine, in forza del combinato disposto con l'art. 1 (forma contrattuale comune) dello stesso “Codice dei contratti”, conduce al richiamo e all'applicazione della normativa civilistica, secondo la quale *“la nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative”* (art. 1419, comma 2, c.c.), con ciò rideterminando la qualificazione negoziale del rapporto “non standard” nella forma ordinaria di regolazione dei rapporti di lavoro subordinato, con conservazione, pertanto, del contratto di lavoro nella sua *species* generalizzante, quella a tempo indeterminato (Cass. 21 maggio 2008, n. 12985). D'altra parte, lo stesso art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce espressamente che *“l'apposizione del termine deve necessariamente ritenersi 2priva di effetto2 quando non risulta, “direttamente o indirettamente”, da un atto scritto.*

Sul piano sanzionatorio assume particolare rilevanza la norma dell'art. 20, D.Lgs. n. 81/2015 che contem-

pla le ipotesi in cui l'apposizione del termine è vietata e quindi radicalmente non ammessa; per la violazione della disposizione di divieto la nullità della clausola di apposizione del termine, perché apposta in caso di divieto, conduce al richiamo e all'applicazione della normativa civilistica, secondo la quale *“la nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative”* (art. 1419, comma 2, c.c.), con ciò rideterminando la qualificazione negoziale del rapporto “non standard” nella forma ordinaria di regolazione dei rapporti di lavoro subordinato, con conservazione, pertanto, del contratto di lavoro nella sua *species* generalizzante, quella a tempo indeterminato. D'altra parte, lo stesso art. 20, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce espressamente che in caso di **violazione dei divieti il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato**, essendo il **contratto nullo per contrasto con norme imperative** (artt. 1418, 1419 e 1424 c.c.).

Sempre alla conversione del lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato conduce la violazione delle disposizioni relative alla proroga del contratto: l'art. 21, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 prevede espressamente che se il numero delle proroghe è superiore a cinque, il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della sesta proroga, divenendo il contratto nullo per contrasto con norme imperative al superamento del limite massimo consentito dalla norma (artt. 1418, 1419 e 1424 c.c.).

La riassunzione dello stesso lavoratore occupato a termine, con un successivo contratto a tempo determinato, prima del decorso del termine minimo fissato dall'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 (entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero entro 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi), al di fuori delle deroghe previste e consentite dalla legge, fa sì che il secondo contratto si consideri *ope legis* a tempo indeterminato. La norma prevede espressamente che *“il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato”*, essendo il contratto nullo per contrasto con norme imperative (artt. 1418, 1419 e 1424 c.c.).

Con riferimento alla violazione dell'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, su un piano sanzionatorio, si ha una conversione del nuovo contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato, sia nel caso in cui le parti lo abbiano stipulato senza il rispetto della prescritta procedura, sia in ipotesi di superamento del termine di durata massima stabilito dal “Codice dei contratti” (12 mesi), a far data dal trentesimo (in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi) ovvero dal cinquantesimo giorno (negli altri casi) successivo alla scadenza del trentaseiesimo mese, essendo il contratto nullo per contrasto con norme imperative (artt. 1418, 1419 e 1424 c.c.). Analogamente con riferimento alla violazione dell'art. 19, commi 1 e 2,

D.Lgs. n. 81/2015, per aver effettuato assunzioni successive a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale superando complessivamente i 36 mesi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

La prosecuzione di fatto oltre i limiti massimi stabiliti dalla legge (30 o 50 giorni) comporta la conversione in contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento di detti limiti, come espressamente affermato dall'art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, secondo cui *"qualora il rapporto di lavoro continui oltre"* i termini previsti *"il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini"*, divenendo il contratto, proseguito illegittimamente, nullo per contrasto con norme imperative (artt. 1418, 1419 e 1424 c.c.).

Solo sanzione amministrativa per il superamento del limite

Al contrario, per il superamento del **limite quantitativo legale** del 20% il datore di lavoro che viola il limite massimo è soggetto soltanto all'applicazione di una sanzione pecuniaria amministrativa commisurata al 20% della retribuzione per il primo lavoratore in esubero e al 50% della retribuzione per ogni lavoratore successivo al primo.

L'art. 23, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce espressamente che nel caso si verifichi la violazione del limite percentuale (fissato dal comma 1 della medesima disposizione), *"restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato"*, si applica al datore di lavoro, **per ciascun lavoratore sovranumerario, soltanto una sanzione amministrativa pecuniaria**.

La norma sanzionatoria, dunque, include una specifica previsione di esclusività della sanzione amministrativa rispetto ad eventuali e ulteriori sanzioni civili, per cui il pagamento della sanzione pecuniaria esclude la possibilità per il lavoratore di ottenere dal giudice il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato perché il termine risulta apposto in violazione del divieto di assumere a tempo determinato oltre il limite quantitativo previsto.

Proprio con riferimento alla sanzione pecuniaria amministrativa posta *"a presidio dei limiti quantitativi"* per le assunzioni a termine, la circolare ministeriale n. 18 del 30 luglio 2014 (sia pure con riguardo all'identica previsione del D.L. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014) ha chiarito che essa trova applicazione sia quando il datore di lavoro viola il limite quantitativo legale, sia quando ometta di rispettare quello diversamente stabilito dalla contrattazione collettiva applicata.

La sanzione si applica per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro.

La circolare n. 18/2014 (seppure sull'analoga previsione introdotta dal D.L. n. 34/2014, convertito dalla

legge n. 78/2014) ha affermato che la retribuzione da prendere in considerazione ai fini del calcolo della sanzione è la retribuzione lorda mensile riportata nel singolo contratto di lavoro ovvero a quella tabellare prevista nel Ccnl applicato (o applicabile). Su tale base di calcolo andrà operata l'applicazione della percentuale sanzionatoria, con arrotondamento all'unità superiore (per un valore decimale pari o superiore a 0,5), da moltiplicarsi per ciascun lavoratore per il numero dei mesi (o frazioni superiori a 15 giorni). Il Ministero ha chiarito a tal proposito che per periodi di occupazione inferiori ai 16 giorni la sanzione non è applicabile.

Secondo la circolare n. 18/2014, per calcolare il periodo di occupazione, *"non è necessario tener conto di eventuali 'sospensioni' del rapporto, ad esempio, per malattia, maternità, infortunio o part-time verticale; ciò che conta sarà dunque la data di instaurazione del rapporto (c.d. dies a quo) e la data in cui è stata accertata l'esistenza dello 'sforamento'"* (c.d. dies ad quem, normalmente coincidente con la data dell'accertamento, sebbene sia possibile accertare degli 'sforamenti' avvenuti in relazione a rapporti già conclusi, cosicché tale data coinciderà con la scadenza del termine)".

D'altronde, quanto alla misura della sanzione, non essendo prevista la non ammissibilità al pagamento nella misura ridotta previsto dall'art. 16, legge n. 689/1981, il personale ispettivo con il **verbale di accertamento e notificazione** di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 dovrà notificare l'**ammontare della sanzione amministrativa** non soltanto nella **misura fissa** prevista dal legislatore (20% e 50% della retribuzione come anzidetto), ma anche nella **misura ridotta** che il trasgressore potrà pagare entro 60 giorni al fine di estinguere completamente l'illecito amministrativo.

La sanzione ridotta irrogata con il verbale unico, pertanto, sarà pari al 6,67% della retribuzione nel caso del primo occupato oltre il limite e pari al 16,67% per gli occupati a tempo determinato fuori limite dal secondo lavoratore in poi, come confermato dalla circolare n. 18/2014 del Ministero del lavoro.

Ritorno al passato per la sanzione delle discriminazioni

Da ultimo vale la pena segnalare che il datore di lavoro che con **comportamento discriminatorio** non corrisponde al lavoratore a tempo determinato il **trattamento economico e normativo** in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, vale a dire quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, salvo che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine incorre in una **sanzione pecuniaria amministrativa**, che diviene più grave nel *quantum* se l'inoservanza si riferisce a più di cinque lavoratori: da euro 25,82 a euro 154,94 nell'impresa che occupa fino

Inserto

a 5 lavoratori; da euro 154,94 a euro 1.032,91 se si tratta di più di 5 lavoratori (art. 25, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Nella **misura ridotta** il cui pagamento estingue l'illecito amministrativo, ai sensi dell'art. 16, legge n. 689/1981, la sanzione diviene pari, rispettivamente, a 51,64 euro e a 309,88 euro (doppio del minimo).

Da ultimo, quanto alla applicabilità della **diffida obbligatoria** di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33, legge n. 183/2010, l'istituto appare senza dubbio compatibile con l'illecito in esame, in quanto trattasi di inadempimento materialmente sanabile, sia con riferimento all'ipotesi riguardante gli emolumenti attribuiti a titolo di retribuzione mensile, sia con riguardo alle spettanze di fine rapporto e alla generalità degli altri trattamenti normativi ed economici in atto nell'impresa ed applicabili ai lavoratori, la sanzione in caso di ottemperanza all'ordine dell'ispettore del lavoro, dunque, sarà, a seconda del numero dei lavoratori interessati, se più o meno di cinque, pari a euro 25,82 oppure a euro 154,94 (minimo edittale).

La norma riprende identicamente le previsioni sanzionatorie contenute nell'art. 12, D.Lgs. n. 368/2001, il quale a sua volta riportava integralmente, intatte, le sanzioni amministrative pecuniarie già previste dall'art. 7, legge n. 230/1962, come sostituito dall'art. 14, D.Lgs. n. 758/1994 - nelle due ipotesi sanzionatorie, rispettivamente, da 50.000 a 300.000 lire e da 300.000 lire a 2.000.000 di lire - tuttavia i tecnici che hanno redatto il testo del D.Lgs. n. 81/2015 hanno errato nel riproporre l'apparato sanzionatorio con i decimali, anziché senza le cifre decimali come già in vigore dal 1° gennaio 2002, giacché l'art. 51, D.Lgs. n. 213/1998 prevedeva che tutti gli importi in lire contenuti in norme che fissano sanzioni in denaro dovevano essere tradotte in euro, al tasso irrevocabile di conversione (1 euro = 1.936,27 lire), se però il risultato dell'operazione di conversione avesse restituito un risultato contenente anche cifre decimali, queste dovevano essere eliminate (principio del "troncamento").

Sanzione risarcitoria per la conversione del contratto

L'art. 28, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 (riprendendo l'art. 32, legge n. 183/2010, come integrato dall'art. 1, comma 13, legge n. 92/2012) si occupa della misura della sanzione nei **casì di conversione del contratto a tempo determinato a seguito di sentenza in contratto a tempo indeterminato**. Si prevede che il giudice condanna il datore di lavoro al **risarcimento del danno a favore del lavoratore** stabilendo un'**indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione** di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, tenendo conto dei criteri di cui all'art. 8, legge 15 luglio 1966, n. 604, vale a dire avuto riguardo al numero dei dipendenti occupa-

ti, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. In base all'art. 2120, comma 2, c.c., la nozione di retribuzione utile ai fini del Tfr concerne la natura e la tipologia degli emolumenti da prendere in considerazione, escludendo soltanto quelle erogazioni che hanno natura sporadica ed occasionale, conseguenti a condizioni peculiari dell'azienda non prevedibili o del tutto fortuite, ricomprendo, quindi, tutti i compensi con carattere continuativo, che trovano nel rapporto di lavoro la causa tipica: minimo contrattuale, indennità di contingenza, elemento distinto della retribuzione, superminimi, scatti di anzianità, mensilità aggiuntive.

L'indennità ristora interamente il pregiudizio e il danno subiti dal lavoratore a termine, comprese le conseguenze retributive e contributive che derivano dal periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia giudiziale che ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Qualora il contratto collettivo di lavoro applicato (di livello nazionale, territoriale o aziendale), stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, preveda l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità è dimezzato, pari a 6 mensilità (art. 28, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015).

Si rammenta, infine, che l'Inps con circolare n. 40 del 22 febbraio 2011 ha chiarito che per la natura risarcitoria della somma l'indennità va **esclusa dalla base imponibile ai fini contributivi**.

Contratto di lavoro a termine

Il giorno ... in ... presso la sede legale della Ditta ..., alla via ..., con la presente scrittura privata,

TRA

il Sig. ..., nato a ... il ... domiciliato per la carica in ..., via ..., nella sua qualità di ... della Ditta ..., con sede in ..., via ..., Codice fiscale Partita Iva n. ..., iscritta al n. ... della CCIAA di Posizione Inps n. ... Posizione Inail n. ..., e-mail

- Datore di lavoro -

E

il Sig. ..., nato a il ..., residente in ..., via ..., Codice fiscale ...

e-mail ...

- Lavoratore -

PREMESSO

- che il datore di lavoro opera nel settore ... e svolge l'attività di ...;
- che il datore di lavoro ha rilevato nel contesto della propria organizzazione aziendale una reale esigenza di ricorrere alla stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;

Se ricorre la circostanza adeguare la clausola specificando se trattasi di motivi stagionali ovvero di ragioni sostitutive.

Inserto

- che il datore di lavoro non si trova in alcuno dei casi di divieto di stipulare contratti individuali di lavoro a termine previsti dall'art. 20, D.Lgs. n. 81/2015;
- che il datore di lavoro si trova nelle condizioni oggettive, a norma di legge e di contrattazione collettiva, per poter procedere a stipulare contratti di lavoro a tempo determinato senza alcun limite quantitativo in quanto ... (avvio di nuove attività per i periodi definiti dalla contrattazione collettiva; esigenze di sostituzione o di stagionalità comprese le attività stagionali individuate dal D.P.R. n. 1525/1963; specifici spettacoli o programmi radiofonici; assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni);

Ove al contrario non sussistano condizioni esonerative rispetto al limite quantitativo legale o a quello fissato dalla contrattazione collettiva applicata in azienda la clausola va conseguentemente adeguata: "che il datore di lavoro pur trovandosi nelle condizioni oggettive, a norma di legge e di contrattazione collettiva, per procedere a stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nel limite quantitativo del ...% sulla base dei contratti a tempo indeterminato in essere alla data del 1° gennaio dell'anno corrente, può legittimamente stipulare il presente contratto a termine raggiungendo, complessivamente, considerando lo stesso, la percentuale del ...%."

si conviene e stipula quanto segue

Articolo 1

Costituzione, termine e durata

1. Il lavoratore sarà assunto a tempo determinato, a norma degli artt. 19-29, D.Lgs. n. 81/2015, a far data dal giorno ... e fino al giorno ... compreso, per complessivi n. ... mesi.

Qualora trattasi di contratto a termine per ragioni sostitutive si può sostituire la clausola adeguandola al caso di specie (ad esempio: "Il lavoratore sarà assunto a tempo determinato, a norma degli artt. 19-29, D.Lgs. n. 81/2015, per ragioni sostitutive, a far data dal giorno ... e il rapporto di lavoro cesserà con il rientro in servizio del lavoratore/della lavoratrice sostituito/sostituita").

2. Alla scadenza del termine anzidetto, il rapporto di lavoro sorto dal presente contratto si risolverà automaticamente senza alcun obbligo di comunicazione.

3. Il lavoratore verrà iscritto nel Libro unico del lavoro nei termini e secondo le disposizioni di legge.

4. L'instaurazione del rapporto di lavoro conseguente al presente contratto verrà comunicata al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie mediante modulo UniLav nei termini e secondo le disposizioni di legge.

Articolo 2

Patto di prova

1. L'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova pari a ... (giorni/settimane/mesi) secondo le disposizioni del Ccnl per la categoria ... datato ...

Nel riferimento al periodo andrà riportata la previsione del Ccnl, avendo cura ad indicare correttamente se trattasi di "lavoro effettivo" oppure di "calendario". Inoltre se le parti hanno avuto in precedenza altro rapporto di lavoro sarà opportuno, al fine di prevenire contenziosi, specificare la finalità del nuovo patto di prova (ad esempio: "per valutare la aderenza del contratto alle reciproche aspettative in base alle mansioni assegnate rispetto al precedente rapporto di lavoro").

2. Durante il periodo di prova datore di lavoro e lavoratore potranno recedere dal contratto senza alcuna necessità di motivare la scelta e senza preavviso.

A maggior tutela del lavoratore si può anche concordare un periodo di prova minimo adeguando la clausola (ad esempio: "2. Datore di lavoro e lavoratore si impegnano reciprocamente a riconoscere la necessità di svolgere il periodo di prova per un minimo di ... Alla scadenza di tale periodo minimo di prova garantito datore di lavoro e lavoratore potranno recedere dal contratto senza alcuna necessità di motivare la scelta e senza preavviso").

Articolo 3

Inquadramento, qualifica e mansioni

1. L'inquadramento contrattuale del lavoratore sarà nella categoria ... con qualifica ... e livello di inquadramento ... secondo le disposizioni del Ccnl per la categoria ... datato ...

2. Il lavoratore avrà le seguenti mansioni di ...

3. Il datore di lavoro fa riserva di utilizzare il lavoratore assegnandolo a mansioni differenti, riconducibili al livello di inquadramento inferiore, qualora sussistano i requisiti individuati dall'art. 2103 c.c., così come novellato dal D.Lgs. n. 81/2015.

A maggior tutela del lavoratore si può concordare l'assegnazione a mansioni inferiori mantenendo intatto il trattamento retributivo adeguando la clausola (ad esempio: "3. In deroga all'art. 2103 c.c., così come novellato dal D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro, qualora debba o intenda impiegare il lavoratore in mansioni inferiori, si impegna a mantenere integrale il trattamento retributivo in godimento, compresi gli elementi collegati alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa di provenienza").

Articolo 4

Luogo di assunzione e sede di lavoro

1. Il luogo di lavoro è fissato in ... (città e Provincia), dove il lavoratore è destinato a prestare la sua attività lavorativa presso l'unità produttiva (sede/filiale/stabilimento/ufficio) sita in via ... (indirizzo completo).

2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103 c.c., così come novellato dal D.Lgs. n. 81/2015, e fermo restando il puntuale adempimento di quanto contenuto nel presente contratto, il datore di lavoro ha facoltà di trasferire il lavoratore presso altre unità produttive,

sedi, filiali, stabilimenti e uffici per ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Articolo 5 **Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è da considerarsi a tempo pieno, pertanto sarà di n. ... ore settimanali, articolato secondo lo schema seguente:

dal lunedì al venerdì dalle ore ... alle ore ... e dalle ore ... alle ore ... ,

sabato dalle ore ... alle ore ... e dalle ore ... alle ore ...

2. Il datore di lavoro potrà modificare la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro in ragione delle proprie esigenze organizzative, tecniche e produttive, secondo le modalità previste dal Ccnl sopra richiamato ovvero in base alle previsioni del contratto collettivo di prossimità stipulato in data ...

Articolo 6 **Ferie, festività e permessi**

1. La disciplina delle ferie, dei permessi e dei giorni non lavorativi è quella stabilita dalla legge in vigore e dalle disposizioni del Ccnl per la categoria ... datato ... e in particolare prevede la seguente articolazione:

- Ferie ...
- Rol ...
- ex Festività ...
- S. Patrono ...

Articolo 7 **Trattamento economico e retributivo**

1. Il trattamento economico è quello stabilito dal Ccnl sopra richiamato, senza alcuna differenziazione rispetto ai lavoratori occupati a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello e perciò comparabili in base alla classificazione stabilita dallo stesso Ccnl, in proporzione al periodo lavorativo prestato in forza del presente contratto e fatta eccezione per i soli elementi obiettivamente incompatibili con la natura del contratto a tempo determinato.

2. In particolare, la retribuzione verrà corrisposta al lavoratore a termine, per un numero di mensilità pari a ... (12/13/14), con periodicità mensile, entro il ..., mediante bonifico bancario sul conto corrente n. ... intestato al lavoratore, acceso presso ..., corrispondente alle seguenti coordinate bancarie ... ovvero su altro conto corrente che il lavoratore dovesse in futuro indicare al datore di lavoro.

3. La retribuzione sarà elaborata in base ai seguenti dettagliati elementi, tenendo conto delle disposizioni del Ccnl per il settore ... datato ... nonché dai successivi rinnovi, fermo restando quanto previsto dal presente contratto:

- Ore settimanali ...
- Mensilità contrattuali ...
- Divisore orario mensile ...
- Retribuzione base ... Contingenza ... E.D.R. ...
- Superminimo individuale ...

- Mensilità differite ...
- Premi di produzione ...;
- Ferie ...
- Rol ...
- Ex festività ...
- S. Patrono ...
- Maggiorazioni per turni ...
- Maggiorazioni per straordinario ...

Relativamente al superminimo individuale che comporta l'erogazione di una retribuzione superiore rispetto ai minimi tabellari individuati dal Ccnl applicato può introdursi una clausola di assorbimento (ad esempio: "Con riferimento alla quota di retribuzione che eccede la misura tabellare individuata dal Ccnl richiamato, riconosciuta al lavoratore a titolo di superminimo individuale, potrà essere assorbita, fino a concorrenza, dai futuri aumenti retributivi conseguenti a inquadramenti in livelli superiori ovvero a rinnovi contrattuali collettivi").

4. Il lavoratore sarà iscritto all'Inps, ai fini previdenziali ed assistenziali, nonché all'Inail per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali e per lo stesso verranno versati secondo la periodicità e nella misura stabilite dalla legge i relativi contributi previdenziali e premi assicurativi.

5. Ai fini della destinazione del trattamento di fine rapporto, anche con riferimento alla previdenza complementare, ai sensi dell'art. 8, comma 8, D.Lgs. n. 252/2005, si fornisce apposita informativa, allegando al presente contratto anche la relativa modulistica.

Articolo 8 **Obblighi e impegni del lavoratore**

1. Il lavoratore è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza nonché rispettando tutte le istruzioni ed indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro.

2. Il lavoratore si impegna a rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati dei quali potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa, utilizzando dati e notizie esclusivamente nell'ambito delle proprie mansioni per le finalità per le quali sono resi disponibili.

3. Il lavoratore si impegna a rispettare il regolamento aziendale e le disposizioni interne adottate in azienda.

4. Il lavoratore si impegna a rispettare le prassi e gli usi aziendali che si intenderanno conosciuti e integralmente accettati se il lavoratore non avanzerà specifiche eccezioni per iscritto entro il termine del periodo di prova.

5. Il lavoratore dichiara di essere a conoscenza delle norme che disciplinano il procedimento disciplinare, nonché le violazioni e le sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal regolamento aziendale.

6. Il lavoratore è obbligato a non trattare in alcun modo affari e a non svolgere alcuna attività lavorativa che si ponga in concorrenza con il datore di lavoro,

Inserto

nel rispetto delle previsioni contenute nell'art. 2105 c.c., per tutta la durata del rapporto di lavoro.

7. Il lavoratore si impegna, al momento della cessazione del presente contratto, a restituire ogni bene e qualsiasi strumento, anche digitale, di proprietà o di titolarità del datore di lavoro di cui abbia avuto materiale disponibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Articolo 9

Attrezzature utilizzate

1. Le attrezzature utilizzate, nello svolgimento delle mansioni sopra indicate, sono le seguenti: ...

Articolo 10

Salute e sicurezza sul lavoro

1. Il datore di lavoro darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, e comunicherà al lavoratore le eventuali misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza, ulteriori a quelle di seguito specificate: ...

2. Il lavoratore si impegna ad attenersi alle prescrizioni e alle direttive di prevenzione e protezione impartite, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anormalità che dovessero essere riscontrate in occasione dello svolgimento delle proprie prestazioni lavorative.

Articolo 11

Informative al lavoratore e documentazione

1. Il presente contratto viene consegnato in originale, debitamente sottoscritto dalle parti, al lavoratore prima dell'inizio della prestazione lavorativa, per gli effetti dell'art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, nonché al fine di assolvere agli obblighi di informazione di cui all'art. 4-bis, comma 2, D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, nonché a quelli sanciti dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

2. Al lavoratore viene consegnata in copia la seguente documentazione:

- Regolamento aziendale;
- Regolamento disciplinare;
- Informativa sintetica sulle condizioni applicate al rapporto di lavoro;
- Informativa ai fini della previdenza complementare e della destinazione del trattamento di fine rapporto con relativa modulistica (dichiarazione di attestazione della scelta e Modulo Tfr);
- Informativa sul trattamento dei dati personali;
- Informativa sugli strumenti, apparecchiature e impianti di controllo a distanza.

Articolo 12

Certificazione del contratto

1. Le parti concordano di avanzare apposita istanza comune alla Commissione di certificazione presso ..., intesa ad ottenere la certificazione del presente contratto, a conferma della sua esatta qualificazione e della corretta disciplina normativa ed economica adottata.

Articolo 13

Estinzione del contratto

1. Il presente contratto si estingue decorso il termine di cessazione di cui all'art. 1, senza necessità di alcuna specifica comunicazione tra le parti.

Nel caso di contratto a termine per ragioni sostitutive adeguare conseguentemente la clausola in modo opportuno: "Il presente contratto si estingue con il rientro in servizio del lavoratore/della lavoratrice sostituito/sostituita, senza necessità di alcuna specifica comunicazione tra le parti".

2. Entrambe le parti potranno recedere anticipatamente rispetto alla scadenza del contratto a tempo determinato soltanto ove ricorra una giusta causa di recesso che precluda la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, in tal caso perciò senza alcun preavviso. A tal fine le parti si danno reciprocamente atto che possono rappresentare, fra altre ulteriori qui non specificate, una giusta causa di recesso: la violazione degli obblighi di riservatezza (da parte del lavoratore), lo svolgimento di attività concorrenziali (da parte del lavoratore), la violazione del trattamento dei dati personali (da parte del datore di lavoro), il mancato rispetto delle disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (da parte del datore di lavoro).

Articolo 14

Diritto di precedenza

1. In base a quanto previsto dall'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015 il lavoratore è informato, con la sottoscrizione del presente contratto, che laddove con l'esecuzione del presente contratto a termine sarà stata prestata attività lavorativa in favore del datore di lavoro per più di sei mesi, dopo la cessazione del rapporto di lavoro lo stesso lavoratore potrà esercitare il diritto di precedenza in caso di nuova assunzione, esclusivamente e a condizione che abbia manifestato per iscritto al datore di lavoro tale specifica volontà entro il termine perentorio di sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Se l'assunzione è stagionale la clausola va adeguata con la specifica previsione sostituendo il termine massimo per la manifestazione scritta di volontà dell'esercizio del diritto di precedenza: "entro il termine di tre mesi dalla cessazione del rapporto".

2. Il datore di lavoro terrà conto della volontà di esercitare il diritto di precedenza manifestata in forma scritta in caso di nuova assunzione a tempo indeter-

minato successivamente programmate ed effettuate entro i dodici mesi che seguono la cessazione del rapporto di lavoro con riferimento alle mansioni espletate dal lavoratore.

Qualora si tratti di una lavoratrice la clausola va estesa anche alle assunzioni a tempo determinato "ovvero a tempo determinato se la lavoratrice si trovasse ad usufruire del congedo di maternità".

3. Il datore di lavoro si impegna ad informare i lavoratori a tempo determinato e le rappresentanze sindacali in merito ai posti che si rendono effettivamente disponibili in base a quanto previsto dal contratto collettivo applicato nell'impresa.

Articolo 15

Trattamento dei dati personali e controllo a distanza

1. In relazione ai diritti rispetto al trattamento dei dati personali, a norma dell'art. 7, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il lavoratore, preso altresì atto della informativa resagli ai sensi dell'art. 13, medesimo D.Lgs. n. 196/2003, avendo perfettamente noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando il datore di lavoro a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti conseguenti al presente contratto.

2. Ai sensi dell'art. 4, legge n. 300/1970, come sostituito dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015, il datore di lavoro fornisce adeguata informazione al lavoratore, che prende atto della informativa resagli, in merito alle modalità di impiego degli strumenti di lavoro consegnati e in uso al lavoratore, delle apparecchiature di rilevazione della presenza al lavoro, degli impianti oggetto di intesa sindacale o autorizzati dalle strutture

ministeriali, nonché in merito alle concrete modalità di svolgimento dei controlli a distanza, fermo restando il rispetto della normativa in materia di tutela della *privacy* (D.Lgs. n. 196/2003).

Articolo 16

Disposizioni di rinvio

1. Per tutto quanto non contemplato dal presente contratto, valgono le norme di legge in materia di lavoro e previdenza applicabili e le disposizioni del Ccnl per il settore ... datato ... nonché dei successivi rinnovi dello stesso Ccnl.

Nel caso in cui il Ccnl sia individuato limitatamente alla parte economica e a singole previsioni espressamente richiamate nei rispettivi istituti, ma senza adesione integrale allo stesso da parte del datore di lavoro non aderente alle associazioni rappresentative firmatarie dello stesso, la clausola deve essere adeguata di conseguenza (ad esempio: "Per tutto quanto non contemplato dal presente contratto, valgono le norme di legge in materia di lavoro e previdenza applicabili, nonché le disposizioni del Ccnl per il settore ... datato ..., da intendersi richiamato esclusivamente per le parti e per gli istituti specificamente ed esplicitamente considerati nel presente contratto").

Con la firma in calce al presente contratto, le parti intendono accettare integralmente le condizioni in esso previste, dichiarando espressamente che la qualifica, il livello di inquadramento e la categoria assegnati sono quelli effettivamente richiesti e spettanti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Datore di lavoro

Il Lavoratore