Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana 9 ottobre 2001, n. 235

Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES.
Abrogato dall'art. 55, D.Lgs. 15.06.2015, n. 81 con decorrenza dal 25.06.2015, salvo quanto previsto al comma 2 del medesimo articolo abrogante e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Articolo 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 trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4 bis, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. (1)

[2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.] (5)

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. Le disposizioni di cui al presente comma nonche' di cui al comma 4, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (6)

4. Quando si tratta 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.

4 bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresi' conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni

sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato. (3)

4 ter. Le disposizioni di cui al comma 4 bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. (2)

4 quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Fermo restando quanto gia' previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternita' di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attivita' lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo. Alle medesime lavoratrici e' altresi' riconosciuto, con le stesse modalita' di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni gia' espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine. (4)

4 quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. (2)

4 sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4 quater e 4 quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2. (7)

4-septies. In caso di violazione del limite percentuale di cui all’articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;

b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno. (8) (9)

4-octies. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-septies sono versati ad apposito capitolo dell’entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all’articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. (8)]

(10)

---

(1) Il presente comma è stato così modificato:

- dall'art. 1 comma 40, L. 24.12.2007, n. 247, con decorrenza dal 01.01.2008;
- dall'art. 1, comma 9 L. 28.06.2012, n. 92 con decorrenza dal 18.07.2012;
- dall'art. 7, comma 1, D.L. 28.06.2013, n. 76 con decorrenza dal 28.06.2013;
- dall'art. 1, comma 1, D.L. 20.03.2014, n. 34 così come modificato dalla legge di conversione, L. 16.05.2014, n. 78 con decorrenza dal 20.05.2014 ed applicazione ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 21.03.2014 fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal citato decreto. Si riporta di seguito il testo previgente:

"2. Se il rapporto di lavoro instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis, continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4 bis, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.".

(2) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 1 comma 40, L. 24.12.2007, n. 247, con decorrenza dal 01.01.2008.

(3) Il presente comma è stato:

- aggiunto dall'art. 1 comma 40, L. 24.12.2007, n. 247;
- modificato dall'art. 21, D.L. 25.06.2008, n. 112 con decorrenza dal 25.06.2008;
- modificato dall'art. 1, comma 9, L. 28.06.2012, n. 92 con decorrenza dal 18.07.2012;
- modificato dall'art. 1, comma 1, D.L. 20.03.2014, n. 34 così come modificato dalla legge di conversione, L. 16.05.2014, n. 78 con decorrenza dal 20.05.2014 ed applicazione ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 21.03.2014 fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal citato decreto. Si riporta di seguito il testo previgente:

"4 bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.".

(4) Il presente comma è stato:

- aggiunto dall'art. 1 comma 40, L. 24.12.2007, n. 247;
- modificato dall'art. 21, D.L. 25.06.2008, n. 112 come modificato dall'allegato alla L. 06.08.2008, n. 133, con decorrenza dal 22.08.2008.
- modificato dall'art. 1, comma 1, D.L. 20.03.2014, n. 34 così come modificato dalla legge di conversione, L. 16.05.2014, n. 78 con decorrenza dal 20.05.2014 ed applicazione ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 21.03.2014 fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal citato decreto. Si riporta di seguito il testo previgente:

"4 quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.".

(5) Il presente comma inserito dall'art. 1, comma 9, L. 28.06.2012, n. 92 con decorrenza dal 18.07.2012 è stato abrogato dall'art. 7, comma 1, D.L. 28.06.2013, n. 76 con decorrenza dal 28.06.2013.

(6) Il presente comma prima modificato dall'art. 1, comma 9, L. 28.06.2012, n. 92 così come modificato dall'art. 46-bis, D.L. 22.06.2012, n. 83, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, L. 07.08.2012, n. 134 con decorrenza dal 12.08.2012, è stato poi così sostituito dall'art. 7, comma 1, D.L. 28.06.2013, n. 76 con decorrenza dal 28.06.2013 così come modificato dall'allegato alla legge di conversione L. 09.08.2013, n. 99 con decorrenza dal 23.08.2013 con decorrenza dal 04.08.2013. Si riporta di seguito il testo previgente:

"3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano

nazionale.".

(7) Il presente comma aggiunto dall'art. 1 comma 40, L. 24.12.2007, n. 247 con decorrenza dal 01.01.2008 è stato così modificato dall'art. 1, comma 1, D.L. 20.03.2014, n. 34 così come modificato dalla legge di conversione, L. 16.05.2014, n. 78 con decorrenza dal 20.05.2014 ed applicazione ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 21.03.2014 fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal citato decreto. Si riporta di seguito il testo previgente:

"4 sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4 quater e 4 quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. ".

(8) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 1, comma 1, D.L. 20.03.2014, n. 34 così come modificato dalla legge di conversione, L. 16.05.2014, n. 78 con decorrenza dal 20.05.2014 ed applicazione ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 21.03.2014 fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal citato decreto.

(9) Ai sensi dall'art. 1, comma 2-ter, D.L. 20.03.2014, n. 34 così come modificato dalla legge di conversione, L. 16.05.2014, n. 78 con decorrenza dal 20.05.2014, la sanzione di cui al presente comma non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del citato decreto, che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dal comma 1, lettera a), numero 1), del dall'art. 1, comma 2-ter, D.L. 20.03.2014, n. 34.

(10) Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 55, D.Lgs. 15.06.2015, n. 81 con decorrenza dal 25.06.2015, fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.