

---

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

**Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095)**

Vigente al: 21-1-2020

Capo III

Lavoro a tempo determinato

Art. 19

Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato puo' essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto puo' avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attivita', ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attivita' ordinaria. (10) ((11))

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. (10) ((11))

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attivita' stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non puo' superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. (10) ((11))

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, puo' essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto e' priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui

al comma 1 in base alle quali e' stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione e' necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi. (10) ((11))

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonche' le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalita' definite dai contratti collettivi.

(5)

-----

#### AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, e' prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

-----

#### AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto:

- (con l'art. 1, comma 2) che "Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonche' ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018";

- (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonche' quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto";

- (con l'art. 2, comma 1-ter) che "Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore".

-----

#### AGGIORNAMENTO (11)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonche' quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonche' ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle universita' private, incluse le filiazioni di universita' straniere, istituti pubblici di ricerca, societa'

pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attivita' di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

#### Art. 20

#### Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non e' ammessa:

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

b) presso unita' produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilita', o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unita' produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

((5))

-----

#### AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, e' prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

#### Art. 21

#### Proroghe e rinnovi

01. Il contratto puo' essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto puo' essere

prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. (10) ((11))

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. (10) ((11))

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 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 a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

(5)

-----

#### AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

-----

#### AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che "Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a

tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018".

Ha inoltre disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

-----  
AGGIORNAMENTO (11)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 22

Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

((5))

-----  
AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, è prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul

rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

#### Art. 23

##### Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unita' superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attivita' nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonche' da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attivita', per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della societa' ovvero per il piu' limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le societa' gia' costituite;

c) per lo svolgimento delle attivita' stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi (***o per la produzione di specifiche opere audiovisive***);

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di eta' superiore a 50 anni.

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra universita' private, incluse le filiazioni di universita' straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attivita' di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attivita' culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attivita' di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) 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 e' superiore a uno;

b) 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 e' superiore a uno.

5. I contratti collettivi definiscono modalita' e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

(5)

-----

#### AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, e' prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

#### Art. 24

#### Diritti di precedenza

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o piu' contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attivita' lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni gia' espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternita' di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attivita' lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici e' altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza 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.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attivita' stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attivita' stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato

nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e puo' essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volonta' in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

((5))

-----  
AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, e' prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

Art. 25

#### Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo 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 tempo determinato.

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro e' punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a piu' di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

((5))

-----  
AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del



personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, e' prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

#### Art. 26

##### Formazione

1. I contratti collettivi possono prevedere modalita' e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunita' di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilita' occupazionale.

((5))

-----

##### AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, e' prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

#### Art. 27

##### Criteri di computo

1. Salvo che sia diversamente disposto, 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, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

((5))

-----

##### AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione

del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, e' prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

#### Art. 28

##### Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalita' previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6. (10) ((11))

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennita' onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilita' dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennita' ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennita' fissata dal comma 2 e' ridotto alla meta'.

(5)

-----

##### AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, e' prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

-----

##### AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che "Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in

vigore del presente decreto, nonche' ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018".

Ha inoltre disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonche' quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

-----  
AGGIORNAMENTO (11)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonche' quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonche' ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle universita' private, incluse le filiazioni di universita' straniere, istituti pubblici di ricerca, societa' pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attivita' di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 29

#### Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto gia' disciplinati da specifiche normative:

a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, cosi' come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonche' quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente; (10) (11)

c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione

musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 23, in presenza di esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendono necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico ovvero (*nel rispetto di quanto previsto nel contratto collettivo di categoria*)) dalla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, le fondazioni lirico sinfoniche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367 e di cui alla legge 11 novembre 2003, n. 310, (*teatri di tradizione di cui all'articolo 28 della legge 14 agosto 1967, n. 800, e i soggetti finanziati dal Fondo unico per lo spettacolo che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro delle fondazioni lirico sinfoniche*)) possono stipulare, con atto scritto a pena di nullità, uno o più contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata che non può superare complessivamente (*a decorrere dal 1° luglio 2019*), fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, i (*trentasei*) mesi, anche non continuativi, anche all'esito di successive proroghe o rinnovi. (*PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 28 GIUGNO 2019, N. 59, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 8 AGOSTO 2019, N. 81*). A pena di nullità, il contratto reca l'indicazione espressa della condizione che, ai sensi del presente comma, consente l'assunzione a tempo determinato, la proroga o il rinnovo. Detto incumbente e' assolto anche attraverso il (*puntuale*) riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche cui sia destinato l'impiego del lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Fatta salva l'obbligatorietà della forma scritta a pena di nullità, il presente comma non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate ai sensi dell'articolo 21, comma 2.

3-ter. La violazione di norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (*di cui al comma 3-bis*) non comporta la conversione in contratti a tempo indeterminato. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le fondazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

(5)

-----

#### AGGIORNAMENTO (5)

Il D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 1, comma 5-bis) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali, di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, da bandire entro il 31 dicembre 2018 e i cui requisiti di partecipazione devono essere posseduti dal personale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) con contratto di lavoro a tempo determinato alla data di entrata in vigore della legge di conversione

del presente decreto, il termine di scadenza dei contratti del personale in servizio a tempo determinato, fissato al 31 dicembre 2017, e' prorogato, anche in deroga alla normativa vigente sul rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli articoli da 19 a 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino alla conclusione delle medesime procedure e comunque non oltre il 31 dicembre 2019".

-----

AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonche' quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

-----

AGGIORNAMENTO (11)

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che "Le disposizioni di cui al presente articolo, nonche' quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonche' ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle universita' private, incluse le filiazioni di universita' straniere, istituti pubblici di ricerca, societa' pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attivita' di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto".