

Articolo 21, commi 1-bis, 1-ter, 1-quater e 3-bis
(Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato)

A.S. 949	A.C. 1386-B
Articolo 21. <i>(Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato)</i> 1-bis. L'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si interpreta nel senso che le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo sono determinate da condizioni oggettive quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico. 1-ter. Dopo l'articolo 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 sono aggiunti i seguenti articoli: «Art. 4-bis. – <i>(Indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine).</i> – 1. In caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni». 1-quater. Fatte salve le sentenze passate in giudicato, le disposizioni recate dall'articolo 4-bis del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dal comma 1-ter del presente articolo, si applicano solo ai giudizi in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. (...) 3-bis. Le disposizioni recate dall'articolo 5, commi 2, 3, 4 e 4-bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, si interpretano nel senso che la conversione a tempo indeterminato del rapporto ivi prevista si applica	Articolo 21. <i>(Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato)</i> 1-bis. Soppresso. 1-ter. Dopo l'articolo 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è inserito il seguente articolo: «Art. 4-bis. – <i>(Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine).</i> – 1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni». 1-quater. Soppresso. (...) 3-bis. Soppresso.

A.S. 949	A.C. 1386-B
esclusivamente alle fattispecie regolate dalle medesime disposizioni, trovando applicazione nei casi di violazione degli articoli 1, 2 e 4, del medesimo decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, l'articolo 1419, primo comma, del codice civile. (...)	(...)

L'**articolo 21** reca modifiche alla disciplina del contratto di **lavoro a termine** di cui al d.lgs. n. 368 del 2001, come da ultimo modificata dalla legge n. 247 del 2007.

Il d.lgs. n. 368/2001 che, in attuazione della delega di cui alla legge 29 dicembre 2000, n. 422 (legge comunitaria per il 2000), ha recepito la direttiva 1999/70/CE sul contratto di lavoro a tempo determinato, ha introdotto una disciplina del lavoro a termine che ha innovato in maniera rilevante la disciplina previgente, contenuta principalmente nella legge n. 230 del 1962, di cui si è prevista contestualmente l'abrogazione.

Successivamente, incisivi interventi sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato sono stati attuati dalla legge n. 247/2007, che ha modificato in vari punti la disciplina in materia recata dal d.lgs. n. 368/2001. In primo luogo, è stato introdotto espressamente nell'ordinamento il principio secondo cui il rapporto di lavoro subordinato di norma debba essere instaurato a tempo indeterminato. Con un'altra rilevante modifica è stata introdotta una disciplina volta a limitare la possibilità di prevedere continui rinnovi dei contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, in modo da evitare un uso improprio dello strumento del lavoro a termine: se per effetto della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra il datore di lavoro e il lavoratore supera complessivamente una certa durata, il rapporto di lavoro viene considerato a tempo indeterminato a decorrere dal momento in cui viene superata la medesima durata.

L'articolo in esame è stato modificato prima presso la Camera e in seguito nel corso dell'esame presso il Senato. In particolare, nel corso dell'esame presso le Commissioni riunite V e VI della Camera sono stati aggiunti¹ i commi *1-bis*, *1-ter*, *1-quater* e *3-bis*, che sono poi confluiti, con una significativa modifica al comma *1-quater* relativa all'ambito temporale di applicazione della disciplina (cfr. *infra*), nell'emendamento Dis. 1.1 del Governo su cui è stata posta la questione di fiducia in Assemblea. Rispetto al testo approvato dalla Camera, il Senato ha disposto la **riformulazione del comma 1-ter** e la **soppressione dei commi 1-bis, 1-quater e 3-bis**².

Si ricorda che il comma 1 dell'articolo 21 in esame è volto a novellare l'articolo 1, comma 1, del menzionato d.lgs. n. 368/2001, ai sensi del quale l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Con la modifica in esame viene precisato che l'apposizione del termine è consentita anche se tali ragioni giustificative sono riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

Il comma *1-bis* - inserito dalla Camera - specificava, con norma di interpretazione autentica (avente, quindi, effetto retroattivo), che le summenzionate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o

¹ Emendamento dei Relatori 5.10.

² Emendamento del Relatore 21.1000 poi recepito nel maxi-emendamento 1.1000 del Governo su cui è stata posta la questione di fiducia.

sostitutivo devono essere determinate da condizioni oggettive, "quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico".

La Camera ha introdotto altresì i commi 1-ter, 1-quater, e 3-bis.

Essi erano intesi a sostituire, per alcune fattispecie di violazione della disciplina del contratto a termine, il principio della trasformazione del medesimo in contratto a tempo indeterminato con l'obbligo del pagamento di un'indennità. Veniva stabilito che tale modifica aveva carattere retroattivo, applicandosi ai giudizi in corso, fatte salve, naturalmente, le sentenze passate in giudicato. Peraltro, dalla formulazione della norma non era chiaro se essa concernesse **solo** i giudizi in corso (alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto) o se fosse una nuova disciplina a regime³. Comunque, l'intenzione del legislatore sembrava quella di limitare la norma ai soli giudizi in corso. Si evidenzia, invece, che il testo licenziato in sede referente dalle Commissioni riunite V e VI (C. 1386-A) prevedeva che la disciplina in questione avesse una valenza "a regime", pur applicandosi **anche** ai giudizi in corso (fatte salve le sentenze passate in giudicato).

In particolare, con la modifica introdotta, trovava applicazione l'istituto dell'indennità (e non si verificava più la trasformazione a tempo indeterminato del contratto di lavoro) per i casi di violazione delle norme sui presupposti e sulle modalità relativi alla stipulazione del contratto a termine (articoli 1 e 2 del d.lgs. n. 368/2001) o alla proroga del medesimo (articolo 4 del d.lgs. n. 368/2001). I limiti minimi e massimi dell'indennità summenzionata sono pari a 2,5 e a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; l'importo è determinato, in concreto, in base ai criteri stabiliti dall'articolo 8 della legge n. 604 del 1966 (numero dei dipendenti occupati; dimensioni dell'impresa; anzianità di servizio del prestatore di lavoro; comportamento e condizioni delle parti).

Restava ferma, invece, la disciplina sulla conversione a tempo indeterminato del contratto, nei casi di prosecuzione di fatto del rapporto oltre il termine pattuito e di successione di rapporti a termine, conversione che avviene alle condizioni definite dall'art. 5, commi da 2 a 4-bis, del citato d.lgs. n. 368/2001.

Il comma 3-bis specificava altresì che per le fattispecie interessate dal principio dell'indennità si applicava l'articolo 1419, primo comma, del codice civile, secondo cui la nullità parziale di un contratto (o la nullità di singole clausole) determina la nullità dell'intero contratto, qualora risulti che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte colpita da nullità.

Si consideri, inoltre, che il comma 2 dell'articolo in esame provvede a novellare il comma 4-bis dell'articolo 5 del d.lgs. n. 368/2001, introdotto dalla citata legge n. 247/2007. Con la modifica di cui al comma 2 in esame si dispone che la disciplina di cui al menzionato comma 4-bis, volta a limitare la possibilità di prevedere continui rinnovi dei contratti a termine con lo stesso lavoratore, non si applichi nel caso in cui dispongano diversamente i contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il comma 3 è invece volto a novellare il comma 4-quater dell'articolo 5 del d.lgs. n. 368/2001, anch'esso introdotto dalla citata legge n. 247/2007. Con la modifica in esame si dispone che la disciplina relativa alla precedenza nelle assunzioni, di cui al menzionato comma 4-quater, può essere derogata dalle eventuali diverse previsioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

³ Infatti, il comma 1-quater, nel disporre l'applicazione solo ai giudizi in corso faceva riferimento espressamente unicamente alla disposizione (comma 1-ter) che poneva a carico del datore di lavoro l'obbligo di indennizzare il lavoratore con un'indennità e non, invece, alla disposizione (comma 3-bis), peraltro formulata come norma di interpretazione autentica, che prevedeva che la conversione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato riguardava esclusivamente le fattispecie di cui all'articolo 5 del d.lgs. n. 368/2001 relative alla prosecuzione del rapporto oltre il termine pattuito e alla successione di rapporti a termine, mentre nei casi di violazione delle disposizioni del medesimo decreto legislativo relative ai presupposti e alle modalità dell'apposizione del termine (artt. 1 e 2) nonché alla proroga del contratto a termine (art. 4) si applicava l'articolo 1419, primo comma, cod. civ.

Infine il comma 4 prevede che, dopo 24 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto-legge in esame, il Ministro del lavoro procede ad una verifica degli effetti delle norme di cui ai commi precedenti dell'articolo in esame con le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In particolare, la **soppressione del comma 1-bis** fa venir meno la norma di interpretazione autentica secondo cui le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che legittimano l'apposizione del termine devono essere determinate da condizioni oggettive, "quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico".

Invece la **riformulazione del comma 1-ter** e la **soppressione dei commi 1-quater e 3-bis** riguardano le su menzionate norme volte a sostituire, per alcune fattispecie di violazione della disciplina del contratto a termine, il principio della trasformazione del medesimo in contratto a tempo indeterminato con l'obbligo del pagamento di un'indennità.

In particolare il **comma 1-ter**, così come riformulato, dispone che con riferimento **solamente ai giudizi in corso** alla data di entrata in vigore della disposizione in esame, fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle norme sui presupposti e sulle modalità relativi alla stipulazione del contratto a termine (artt. 1 e 2 del d.lgs. n. 368/2001) o alla proroga del medesimo (art. 4 del d.lgs. n. 368/2001) il datore di lavoro è tenuto **unicamente a indennizzare il lavoratore** con un'indennità compresa tra un minimo di 2,5 ad un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604/1966, cioè al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

In sostanza con tali modifiche si intende chiarire, per evitare eventuali dubbi interpretativi, che la disciplina introdotta dalla Camera secondo cui, per i casi di violazione delle norme sui presupposti e sulle modalità relativi alla stipulazione del contratto a termine o alla proroga del medesimo il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro – e quindi non si verifica più la trasformazione a tempo indeterminato del contratto di lavoro – **si applica solamente ai giudizi in corso** alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, fatte salve le sentenze passate in giudicato.

Il comma 1-ter introduce pertanto una distinzione tra la disciplina applicabile ai giudizi in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione e quella applicabile alle analoghe violazioni commesse in data anteriore o successiva all'entrata in vigore di tale legge e che non siano oggetto dei predetti giudizi. A riguardo si osserva come sembri opportuna un'attenta valutazione della distinzione introdotta dalla norma in esame, alla luce del principio di ragionevolezza di cui all'articolo 3 della Costituzione.