

formativo non sia recuperabile, il contratto è considerato, sin dall'origine, come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. Per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 44, commi 5, 6 e 7, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro.

CAPO II

Contratto di lavoro a tempo determinato

Articolo 50

Apposizione del termine

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata a fronte di esigenze:
 - a) temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, nonché sostitutive;
 - b) connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
 - c) relative a lavori stagionali e a picchi di attività stagionali individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
2. L'apposizione del termine deve risultare, direttamente o indirettamente, da un atto scritto nel quale sono specificate le esigenze di cui al comma 1, salvo i casi in cui la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a quindici giorni solari.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. L'onere della prova dell'esistenza delle predette esigenze è a carico del datore di lavoro.

Articolo 51

Durata massima del contratto a tempo determinato

1. La durata dell'unico contratto, o di più contratti a termine conclusi da un lavoratore con lo stesso datore di lavoro, non può superare i trentasei mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. 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.
2. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono stabilire che il limite dei 36 mesi di cui al primo comma non trova applicazione nei casi di assunzione a termine per esigenze relative a lavori stagionali o a picchi di attività stagionali.

Articolo 52

Disciplina delle proroghe e dei rinnovi

1. Il termine del contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, anche più volte, a condizione che ogni proroga sia giustificata dalla persistenza delle medesime esigenze, venga concordata anteriormente al suo inizio con atto scritto contenente la specificazione di tali esigenze e si riferisca alle stesse mansioni del contratto originario o a mansioni di pari livello o categoria legale.

2. In caso di violazione del comma 1, si applica quanto previsto dagli articoli 53 e 56, comma 3.
3. L'onere della prova relativa alla persistenza delle medesime esigenze che legittimano la proroga è a carico del datore di lavoro.
4. Le parti possono rinnovare il contratto a termine, per far fronte alle stesse o ad altre esigenze, sempre nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 50.
5. Nel caso di una o più proroghe del termine ai sensi del comma 1, nonché di rinnovo del contratto ai sensi del comma 4, resta fermo il limite complessivo di 36 mesi di cui all'articolo 51, comma 1.

Articolo 53

Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermo restando in ogni caso il limite di durata massima di cui all'articolo 51, comma 1, 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 fino al trentesimo.

Articolo 54

Deroghe e divieti

1. I Contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono prevedere deroghe alle previsioni di cui all'articolo 50, comma 1, all'articolo 51, comma 1, all'articolo 52 e all'articolo 53 per le assunzioni effettuate dalle imprese *start-up* innovative 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 alla data di entrata in vigore della presente legge.
2. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, 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 mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità 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 di cui all'articolo 28, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ivi compresa la valutazione dei rischi specifici connessi alla tipologia contrattuale e all'esposizione ai particolari rischi derivanti dalla durata limitata del rapporto di lavoro.

Articolo 55
Diritto di precedenza

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività 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 già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è 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 già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per esigenze connesse a lavori stagionali o a picchi di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime esigenze.
4. Il datore di lavoro ha l'obbligo di menzionare espressamente nell'atto scritto di cui all'articolo 50, comma 4 il diritto di precedenza di cui ai commi precedenti. Quest'ultimo può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà 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. In caso di violazione del diritto di precedenza disciplinato commi precedenti, il lavoratore ha diritto all'assunzione a tempo indeterminato o a tempo determinato. Resta fermo anche il diritto ai danni patrimoniali e non patrimoniali eventualmente subiti.

Articolo 56
**Violazioni della disciplina e trasformazione del rapporto
da tempo determinato a tempo indeterminato**

1. Nei casi di mancanza dell'atto scritto o dell'indicazione del termine o delle specifiche esigenze di cui all'articolo 50, comma 1 e all'articolo 52, comma 4, il contratto si considera come contratto di lavoro a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
2. Qualora il limite dei trentasei mesi di cui all'articolo 51, comma 1, e all'articolo 52, comma 5, venga superato, il contratto di lavoro a termine si considera a tempo indeterminato a decorrere dal giorno in cui è avvenuto tale superamento.
3. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno di cui all'articolo 53, il contratto si considera come contratto di lavoro a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.
4. In caso di violazione dei divieti di cui all'articolo 54, comma 2, il contratto di lavoro si considera come contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data della stipulazione.

Articolo 57
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 è punito con la sanzione amministrativa da € 500 a € 1.000. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 1.000 a € 2.500.

Articolo 58 Formazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 38, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato ha diritto a ricevere una formazione sufficiente e adeguata al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro, nonché, nell'ambito di quanto previsto dai contratti collettivi ad efficacia generale, al fine di agevolarne e accrescerne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Articolo 59 Criteri di computo e obblighi di comunicazione

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.
2. Ogni dodici mesi il datore di lavoro comunica alle RSA e alle RUS il numero e i motivi del ricorso ai contratti a termine conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Articolo 60 Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo:
 - a) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del D. Lgs. 11 agosto 1993, n. 375;
 - b) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 50, commi 2 e 4, 56, n. 1, con riferimento all'atto scritto e all'indicazione del termine, nonché agli articoli 57 e 59, i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, i quali tuttavia 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;
 - c) 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 ad efficacia generale di livello nazionale, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro agli uffici competenti prima del suo inizio.
2. E' fatta salva la disciplina speciale vigente per:
 - a) 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;
 - b) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della L. 30 dicembre 2010, n. 240.
 - c) il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al D. Lgs. 29 giugno 1996, n. 367;

3. Ferme restando le speciali procedure previste per la selezione del personale e la formazione di graduatorie di idonei dalle quali attingere obbligatoriamente per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, alle pubbliche amministrazioni si applicano le disposizioni del presente Capo II, ad eccezione degli articoli 54, comma 1, e 55 e fatte salve le seguenti deroghe:

a) è vietata l'utilizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico o per ovviare a vincoli assunzionali. Alle pubbliche amministrazioni è consentito di procedere ad assunzioni con questo tipo di contratti oltre che in presenza delle esigenze di cui all'articolo 50, comma 1, lettere a, b e c, per lo svolgimento delle mansioni inerenti a posti di ruolo per i quali siano stati banditi concorsi per assunzioni a tempo indeterminato, per il periodo intercorrente dalla data del bando fino alla effettiva presa di servizio dei vincitori, e comunque per una durata non superiore a 24 mesi. Ai contratti stipulati sulla base di quest'ultima causale non si applicano i limiti di cui agli articoli 51 e 52;

b) nel caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 50, 51, 52, 53 e 54, comma 2, è sempre esclusa la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato alle dipendenze della pubblica amministrazione, di cui all'articolo 56; in sostituzione di essa, quest'ultima è condannata al pagamento al lavoratore di un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, assoggettata a contribuzione previdenziale, nonché dell'eventuale maggior danno che il lavoratore dimostri di aver subito. La medesima previsione vale anche nell'ipotesi aggiuntiva di cui alla precedente lettera a), ove il rapporto sia continuato oltre il termine di durata contrattualmente previsto.

c) In caso di condanna della pubblica amministrazione ai sensi della precedente lettera b), o comunque in caso di violazione del divieto generale di cui al primo periodo della lettera a), si applicano le disposizioni in materia di responsabilità amministrativa e dirigenziale del dirigente che ha causato la violazione.

CAPO III

Somministrazione di lavoro subordinato

Articolo 61

Definizioni

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto a tempo determinato con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

2. La somministrazione a tempo determinato è consentita a fronte di esigenze:

a) temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, nonché sostitutive;

b) connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;

c) relative a lavori stagionali e a picchi di attività stagionali individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 62

Divieti

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

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

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di