**Lavoro a tempo determinato**

**SINTESI DI:**

[Direttiva 99/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP (sindicati) sul lavoro a tempo determinato](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:31999L0070)

**QUAL È LO SCOPO DELLA DIRETTIVA?**

* Stabilisce requisiti minimi in materia di lavoro a tempo determinato, al fine di garantire la parità di trattamento dei lavoratori e impedire abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro di tipo analogo.
* Invita i paesi dell'Unione europea (UE) a prevedere delle sanzioni per le violazioni di tali requisiti.
* Prevede clausole speciali per limitare gli oneri amministrativi in cui potrebbero incorrere le PMI a causa dell'applicazione di questi nuovi standard.

**PUNTI CHIAVE**

Riguarda solo le condizioni di lavoro dei dipendenti a tempo determinato; i regimi legali di previdenza sociale rientrano nella competenza dei paesi dell'UE.

Riguarda i lavoratori a tempo determinato (compresi i lavoratori stagionali), ad eccezione dei lavoratori messi a disposizione di un'impresa utilizzatrice da parte di un'agenzia di lavoro interinale. Tuttavia, le parti intendono adottare un accordo analogo riguardante il lavoro interinale.

Inoltre, i paesi dell'UE possono decidere che il presente accordo non si applichi a:

* rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato;
* contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici.

**Il principio di non discriminazione**

L'accordo proibisce ai datori di lavoro di trattare i lavoratori a tempo determinato in un modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato per il solo fatto di avere un contratto a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive che giustifichino la differenza di trattamento.

L'accordo mira a migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione e a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

**Prevenire l'abuso del lavoro a tempo determinato**

Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, i paesi dell'UE, previa consultazione delle parti sociali, devono introdurre una o più delle seguenti misure (tenendo conto delle esigenze di settori e categorie specifici di lavoratori):

* ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
* la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
* il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

**Opportunità di formazione**

Per quanto possibile, i datori di lavoro dovrebbero agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate, per aumentarne le qualifiche, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

**Rappresentanti dei lavoratori**

I lavoratori a tempo determinato devono essere presi in considerazione in sede di calcolo della soglia oltre la quale possono costituirsi gli organi di rappresentanza dei lavoratori.

**Sanzioni in caso di infrazioni da parte dei datori di lavoro**

I paesi dell'UE devono stabilire le sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione.

**Lavoro a tempo determinato e PMI**

Per quanto riguarda l'applicazione della direttiva alle piccole e medie imprese (PMI), è stata prestata particolare attenzione nell'evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tali da ostacolare il loro sviluppo. Secondo la [Commissione europea](http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/european_commission.html), diverse clausole dell'accordo fanno riferimento alle leggi nazionali, ai contratti collettivi o alla prassi e/o alle parti sociali per quanto riguarda le modalità della loro applicazione, consentendo di prendere in considerazione le particolari esigenze delle piccole e medie imprese.

**Applicazione**

I paesi dell'UE dovevano mettere in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 10 luglio 2001 al più tardi, o assicurarsi che, entro tale data, le parti sociali avessero introdotto le disposizioni necessarie. I paesi dell'UE potevano fruire di un periodo supplementare non superiore a un anno in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo. La Commissione, tuttavia, doveva essere informata di tali circostanze.

L'attuazione della presente direttiva non può giustificare una riduzione del livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito della direttiva. I paesi dell'UE possono però introdurre norme più favorevoli di quelle previste nella direttiva.

**Relazioni**

Due relazioni di attuazione della Commissione presentano le misure di attuazione nazionali della direttiva (vedere la sezione «Documenti correlati» in basso).

Queste relazioni sono integrate da due studi ([Relazione di attuazione](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2487&langId=en) sulla Direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (Repubblica Ceca, Estonia, Cipro, Lettonia, Lituania, Ungheria, Malta, Polonia , Slovenia e Slovacchia) (marzo 2007) e le Relazioni (Sintesi) sull'attuazione della Direttiva 1999/70/CE in [Bulgaria](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5617&langId=en) e in [Romania](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5618&langId=en) (2009).

**A PARTIRE DA QUANDO SI APPLICA LA DIRETTIVA?**

Si applica dal 10 luglio 1999. I paesi dell'UE dovevano integrarla nel diritto nazionale entro il 10 luglio 2001.

**CONTESTO**

I contratti di lavoro a tempo determinato sono stati oggetto di una [proposta](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:51990PC0228(01)) di direttiva del Consiglio da parte della Commissione. Il [Parlamento europeo](http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/european_parliament.html) ha espresso il suo parere sulla proposta il 24 ottobre 1990 (*Gazzetta ufficiale* C 295 del 26.11.1990).

In mancanza di un accordo in seno al [Consiglio](http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/eu_council.html), la Commissione ha deciso di consultare le parti sociali ai sensi dell'articolo 3 dell'accordo sulla politica sociale. Durante la prima consultazione, le parti sociali hanno sottolineato la necessità di combattere la discriminazione dei lavoratori coinvolti in nuove forme di lavoro flessibili.

Alla fine del secondo giro di consultazioni, le parti sociali hanno deciso di avviare i negoziati in questo settore.

In parallelo, il 19 giugno 1996, l'UNICE (ora [BusinessEurope](https://www.businesseurope.eu/)), il [CEEP](http://www.ceep.eu/) e l'[ETUC](https://www.etuc.org/) hanno concluso un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, attuato dalla [Direttiva 97/81/CE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=uriserv:c10416) del 15 dicembre 1997. Nel preambolo di questo accordo, le parti contraenti hanno annunciato la loro intenzione di prendere in considerazione la necessità di accordi analoghi per altre forme di lavoro flessibile. Il 18 marzo 1999, hanno concluso un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, che viene attuato dalla presente direttiva.

La Commissione ha ritenuto necessario stabilire un quadro equilibrato e flessibile, compatibile con il continuo aumento dei contratti a tempo determinato, evitandone l'abuso.

Il 6 maggio 1999, Il Parlamento ha adottato una risoluzione sulla proposta della Commissione, in cui ha invitato il Consiglio ad approvare l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato [non pubblicata nella Gazzetta ufficiale]. Tuttavia, il Parlamento ha notato con rammarico che l'accordo riguarda solo i rapporti di lavoro successivi, che le regole destinate a prevenire gli abusi mediante contratti a tempo determinato successivi non contengono obblighi qualitativi o quantitativi e che non sono previsti né un accesso prioritario ai posti di lavoro creati né la possibilità per questi lavoratori di accedere a una formazione professionale adeguata.

**DOCUMENTO PRINCIPALE**

Direttiva del Consiglio [99/70/CE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:31999L0070) del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43-48)

**DOCUMENTI CORRELATI**

Direttiva del Consiglio [97/81/CE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:31997L0081) del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU L 14 del 20.01.1998, pag. 9-14)

Le successive modifiche alla direttiva 97/81/CE sono state incorporate nel testo originale. La presente [versione consolidata](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:01997L0081-19980525) ha unicamente valore documentale.

Documento di lavoro dei servizi della Commissione - Misure nazionali di attuazione della direttiva 1999/70/CE (UE-15) ([SEC(2006) 1074 def.](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2880&langId=en) dell'11.8.2006)

Documento di lavoro dei servizi della Commissione - Misure nazionali di attuazione della direttiva 1999/70/CE (UE-10) ([SEC(2008) 2485 def.](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2404&langId=en) del 17.9.2008)