

Contratto a tempo determinato

• Premessa

Il contratto di **lavoro a tempo determinato**, precedentemente disciplinato dalla Legge n. 230 del 1962, dal Decreto Legislativo n. 17 del 1983 e dalla Legge n. 56 del 1987, ha subito negli ultimi anni importanti modifiche. Il **Decreto Legislativo 368/2001** ha apportato una precisa regolamentazione in conformità alle disposizioni della Comunità Europea. Il **Decreto Legge 112/2008**, convertito nella **Legge 133/2008** ha poi introdotto importanti novità.

• Il contratto: forma, durata, contenuto

Il contratto di lavoro a tempo determinato presuppone una scadenza finale e deve essere stipulato per **iscritto**. L'inadempienza rende il contratto nullo e il rapporto si considera a tempo indeterminato, a eccezione delle assunzioni con durata non superiore a 12 giorni di calendario (vedi articolo 1, comma 4 del D.Lgs. 368/2001) e di quelle dei dirigenti. Una copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro. Nell'atto scritto devono essere riportati il termine e la causale del contratto.

Il **termine** può essere espresso specificando la data finale oppure la motivazione della cessazione in rapporto a un evento futuro: ad esempio, in caso di sostituzione per maternità, si può prevedere di far scadere genericamente il contratto al rientro della titolare sul posto di lavoro. La legge non fissa limiti massimi di **durata** del contratto di lavoro. In tal senso, costituisce un'eccezione il contratto a termine per i dirigenti, che può essere stipulato purché la durata non sia superiore a cinque anni. Il contratto a termine scade senza preavviso alla data stabilita. La normativa ne consente la **proroga** solo quando la durata iniziale sia **inferiore a tre anni** e vi sia il *consenso del lavoratore*. La proroga è permessa **una sola volta** sulla base di **ragioni oggettive** e a

condizione che la durata complessiva del rapporto a termine non sia superiore a 36 mesi. La norma è stata parzialmente modificata dalla **Legge 247/2007**, che ha introdotto la possibilità di proroga unica oltre tale periodo a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro, con l'assistenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali.

Deve essere, inoltre, precisata la **causale** del contratto, che "può essere stipulato quando vi siano ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" che richiedono un aumento di manodopera per un periodo di tempo limitato. Non sono richieste motivazioni per assumere a termine per le seguenti categorie di lavoratori subordinati:

- personale del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- personale del settore del turismo e dei pubblici esercizi (per l'esecuzione di speciali servizi non superiori a tre giorni);
- dirigenti;
- lavoratori in mobilità;
- lavoratori disabili.

○ Limiti quantitativi

I contratti collettivi nazionali di lavoro possono stabilire il numero percentuale di lavoratori da assumere con contratto a termine. Tuttavia, vi sono casi specifici esenti da limitazioni quantitative.

Gli esempi più significativi sono:

- le assunzioni in fase di avvio di nuove attività in alcune aree geografiche e per alcuni settori;
- le sostituzioni di lavoratori assenti;
- le assunzioni per impieghi di carattere stagionale e per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (ad esempio il periodo natalizio);
- le assunzioni a conclusione di un periodo di stage o tirocinio, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- le assunzioni di lavoratori di età superiore ai 55 anni;

- le assunzioni per l'esecuzione di un'opera o servizio avente carattere occasionale.

I lavoratori che hanno svolto un lavoro a termine per intensificazione dell'attività hanno diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa ditta e con la medesima qualifica.

○ **Settori esclusi**

Non sono soggetti all'applicazione del Decreto Legislativo 368 del 2001, poiché normati da una specifica e propria disciplina:

- i contratti di lavoro temporaneo;
- i contratti di formazione lavoro;
- i rapporti di apprendistato;
- i contratti per operai in agricoltura;
- i contratti nei settori turismo e pubblici esercizi della durata non superiore a tre giorni;
- i contratti per le aziende che esercitano commercio di esportazione e importazione di prodotti ortofrutticoli.

○ **Divieti**

E' vietato assumere con contratto a termine:

- qualora si vogliano sostituire i lavoratori in sciopero;
- quando l'azienda abbia procedure di cassa integrazione in corso o abbia effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione;
- nel caso in cui l'azienda non abbia effettuato la valutazione dei rischi in applicazione del **Decreto Legislativo 81/2008** in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

● **Trattamento economico**

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la tredicesima mensilità. Alla scadenza del contratto, inoltre, egli ha diritto a un'indennità di fine rapporto in proporzione alla durata del contratto (vedi articolo 6 del D.Lgs. 368/2001). Nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o venga successivamente prorogato, è prevista a carico del datore di lavoro una maggiorazione della retribuzione (vedi articolo 5, comma 1 del D.Lgs. 368/2001). Ogni giorno di

prosecuzione del rapporto matura un incremento del:

- **20%** fino al decimo giorno successivo a quello della scadenza;
- **40%** per ciascun giorno ulteriore a partire dall'undicesimo.

● **Stato di disoccupazione**

L'assunzione con contratto a termine comporta, in determinati casi, la perdita, la sospensione o la conservazione dello stato di disoccupazione.

Perdita dello stato di disoccupazione e conseguente cancellazione dell'anzianità di disoccupazione:

- il reddito lordo annuale supera gli 8.000 euro per i redditi da lavoro dipendente o i 4.800 euro per i redditi da impresa o per i lavori occasionali;
- il contratto ha una durata superiore a otto mesi oppure quattro mesi nel caso si tratti di un giovane di età compresa tra 18 e 25 anni o fino a 29 anni se laureato.

Sospensione dello stato di disoccupazione:

- il reddito lordo annuale supera gli 8.000 euro per i redditi da lavoro dipendente o i 4.800 euro per i redditi da impresa o per i lavori occasionali;
- il contratto ha una durata inferiore o uguale a otto mesi oppure quattro mesi nel caso si tratti di un giovane di età compresa tra 18 e 25 anni o fino a 29 anni se laureato.

In questo caso lo stato di disoccupazione viene sospeso per tutto il periodo della durata del contratto e, allo scadere dello stesso, l'anzianità di disoccupazione ricomincia a decorrere.

Conservazione dello stato di disoccupazione:

- quando il reddito lordo annuale sia inferiore ai limiti predetti.

In questo caso lo stato di disoccupazione viene conservato e l'anzianità continua a decorrere.

● **Modalità di proroga**

Le due modalità con cui può essere prorogato il contratto a termine sono il **proseguimento contrattuale** (in caso di prosecuzione del rapporto lavorativo oltre la scadenza, senza la

stipula di un altro contratto) e la **successione contrattuale** (in caso di definizione di un nuovo contratto).

○ **Proseguimento contrattuale**

Al termine del contratto iniziale il rapporto di lavoro continua, ma con alcuni obblighi nei confronti del lavoratore (vedi articolo 5, commi 1 e 2 del D.Lgs. 368/2001):

- **dal primo al decimo giorno** oltre il termine previsto dal contratto una maggiorazione del **20%** per ciascun giorno;

- **dall'undicesimo al ventesimo giorno** oltre il termine previsto dal contratto una maggiorazione del **40%** per ciascun giorno.

Oltre il ventesimo giorno, in caso di rapporto lavorativo inferiore a sei mesi, è prevista la conversione del contratto a tempo indeterminato. In caso di rapporto lavorativo superiore ai sei mesi, invece, **dal ventunesimo al trentesimo giorno** al lavoratore spetta una maggiorazione del **40%**; **oltre il trentesimo giorno** avviene la conversione del contratto a tempo indeterminato.

○ **Successione contrattuale**

Al termine del contratto iniziale il datore di lavoro stipula un nuovo contratto diverso dal primo. Tale contratto è, tuttavia, soggetto ad alcuni vincoli in relazione alla durata di quello precedente (vedi articolo 5, comma 3 del D.Lgs. 368/2001).

Infatti, in caso di primo contratto inferiore a sei mesi, tra la scadenza del primo e la stipula del secondo contratto devono intercorrere almeno dieci giorni.

In caso di primo contratto superiore ai sei mesi, il periodo di interruzione del rapporto di lavoro non deve essere inferiore a venti giorni.

Attenzione! Quando due contratti a tempo determinato si susseguono **senza soluzione di continuità**, cioè senza alcun giorno di interruzione tra la cessazione dell'uno e la stipula dell'altro, la conversione a tempo indeterminato è automatica e immediata.