

Contratti di lavoro

Contratto a tempo determinato

Nozioni e contenuti.

- **Premessa**
- **Il contratto: forma, durata, contenuto**
 - Limiti quantitativi
 - Settori esclusi
 - Divieti
- **Trattamento economico**
- **Stato di disoccupazione**
- **Casistica termini contrattuali**
 - Proseguimento contrattuale
 - Successione contrattuale
- **Indirizzi utili**
- **Internet**

● **Premessa**

Il contratto di **lavoro a tempo determinato**, precedentemente disciplinato da: L. 230/1962, D.L. 17/1983 e L. 56/1987, è stato sottoposto a un profondo rinnovamento.

Il **Decreto Legislativo n. 368/2001** ha abrogato tutte le norme richiamate in precedenza e ha apportato una precisa regolamentazione in conformità alle disposizioni della Comunità Europea. Per consultare il testo vedi

<http://www.parlamento.it/leggi/deleghe/01368dl.htm>

Col **Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008** sono state introdotte importanti novità in tema di lavoro. Per consultare il testo del decreto vai sul sito della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, al link <http://www.gazzettaufficiale.it/guridb//dispatcher?task=attoCompleto&service=1&datagu=2008-06-25&redaz=008G0135&connote=true>
Segnaliamo che il Decreto Legge deve essere convertito in Legge dal Parlamento entro sessanta giorni dall'entrata in vigore, cioè dal giorno di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, pena la sua immediata decadenza.

● **Il contratto: forma, durata, contenuto**

Il contratto di lavoro a tempo determinato presuppone una scadenza finale.

Deve essere stipulato per **iscritto**; l'inadempienza rende il contratto nullo e il rapporto si considera a tempo indeterminato, ad eccezione delle assunzioni con durata non superiore a 12 giorni di calendario (art. 1, c. 4, D.Lgs. 368/2001) e per quelle dei dirigenti. Inoltre, una copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

L'atto scritto deve riportare:

- il **termine**: attraverso l'apposizione di una data finale, oppure la motivazione della cessazione in relazione a un evento specifico (esempio: nella sostituzione maternità, si può prevedere di far scadere il contratto il giorno in cui la titolare rientra al suo 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 o al verificarsi della causa del contratto. La normativa consente la **proroga** del contratto 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.

- la **causale**: il contratto “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: personale del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, nel 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 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 contratto a termine, 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.

Per maggiori informazioni sui tali forme contrattuali, consulta la Scheda Orientativa del Centro InformaGiovani di Torino **CONTRATTI DI LAVORO**.

○ **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;

- o ancora, nel caso in cui l'azienda non abbia effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della Legge 626/94 (legge che tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro).

● **Trattamento economico**

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la gratifica natalizia, la tredicesima mensilità, i diritti sindacali e ogni altro trattamento previsto per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in proporzione al periodo lavorativo prestato.

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. 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.

Alla scadenza del contratto il lavoratore ha diritto a una indennità di fine rapporto e alle altre corrisposizioni retributive previste per i lavoratori inquadrati nello stesso livello in proporzione alla durata del contratto.

● **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:

quando il reddito lordo annuale superi gli 8.000,00 Euro (per redditi da lavoro dipendente) o 4.800,00 Euro (per redditi da impresa o per lavori occasionali) e il contratto superi la durata di 8 mesi oppure 4 mesi nel caso si tratti di un giovane di età fino a 25

anni o 29 se laureato.

Sospensione dello stato di disoccupazione: nel caso in cui il reddito superi i limiti predetti e la durata del contratto sia superiore agli 8 oppure ai 4 mesi.

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.

● **Casistiche termini contrattuali**

A titolo esemplificativo, riportiamo schematicamente due modalità con cui può essere prorogato il contratto a termine: 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:

- **dal 1° al 10° giorno** oltre il termine previsto dal contratto una maggiorazione del **20%** per ogni giorno; **dal 11° al 20° giorno in più** una **maggiorazione del 40%**;

- in caso di *rapporto lavorativo inferiore a sei mesi*, **oltre il 20° giorno: conversione del contratto a tempo indeterminato;**

- in caso di *rapporto lavorativo superiore ai sei mesi*: dal 21° al 30° giorno una maggiorazione del 40%; **oltre il 30° giorno: conversione del contratto a tempo indeterminato**

○ Successione contrattuale

Al termine del contratto iniziale il datore di lavoro stipula un nuovo contratto diverso dal primo. Il rapporto di lavoro continua, ma con alcuni vincoli a seconda della durata e della modalità di definizione del contratto iniziale.

Infatti, in caso di 1° contratto inferiore a sei mesi, tra il primo e il secondo contratto devono intercorrere almeno 10 giorni. L'inosservanza dei termini comporta la conferma del rapporto lavorativo attraverso un contratto a tempo indeterminato.

Se il 1° contratto è superiore ai sei mesi: tra il primo e il secondo contratto devono intercorrere almeno 20 giorni. L'inadempienza dei termini comporta l'automatica trasformazione del secondo contratto a tempo indeterminato.

Quando si susseguono due contratti a tempo determinato **senza soluzione di continuità**, cioè senza alcun giorno di interruzione tra l'uno e l'altro, la conversione a tempo indeterminato è automatica a partire dalla stipula del primo contratto.

● Indirizzi utili

- MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE - via Veneto 56 - 00187 Roma - numero verde 800196196 - Orario: lunedì-venerdì 9.00-20.00. Fornisce informazioni sulle politiche del lavoro: tipologie contrattuali, condizioni di lavoro, accesso al mercato del lavoro.
<http://www.lavoro.gov.it> - E-mail: centrocontatto@lavoro.gov.it
- CENTRO PER L'IMPIEGO di TORINO: via Bologna 153 - tel. 0118614800; via Castalgomberto 75 - tel. 0118614111 - Orario: lunedì e mercoledì 9.00-12.30 (lunedì pomeriggio solo su appuntamento); martedì e giovedì 9.00-12.30/14.15-15.45; venerdì 9.00-12.00. Fornisce informazioni e chiarimenti sui contratti.
http://www.provincia.torino.it/sportello-lavoro/centri_impiego/index
- CGIL - CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO - via Pedrotti 5 - 10152 Torino - tel. 0112442479 fax 0 0112442210 - Orario: lunedì-venerdì 9.00-12.30/14.00-18.00
<http://www.pmt.cgil.it> - E-mail: torino@cgiltorino.it
- CISL - CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI - via Barbaroux 43 - 10122 Torino - tel. 011545450 - 0115627523 fax 011541068 - Orario: lunedì-venerdì 9.00-12.30/14.30-18.00
<http://www.cisl.it/> - E-mail: ust.torino@cisl.it
- UIL - UNIONE ITALIANA DEL LAVORO - via Bologna 15/a - 10152 Torino - tel. 0112417190 fax 0112417191 Orario: lunedì-venerdì 8.10-12.30/14.30-17.30
<http://www.uil.it/uilpiemonte/> - E-mail: urpiemonte@uil.it

● Internet

- <http://www.provincia.torino.it/sportello-lavoro/> - sito della Provincia di Torino, che offre una documentazione completa e aggiornata sul mondo del lavoro e sui servizi attivati. Si possono consultare schede informative sulla “Riforma Biagi”, un quadro dei nuovi contratti e molte informazioni utili per chi è alla ricerca di un lavoro.
- http://www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.asp - sito dell'Archivio

Nazionale dei Contratti e degli Accordi Collettivi di Lavoro che raccoglie la contrattazione a livello nazionale, sia privata che pubblica, nonché gli atti negoziali a livello decentrato.

Trattando una grande massa di documentazione il CIG di Torino dipende dalle sue fonti come ogni centro di documentazione. Per questo motivo alcuni errori possono sfuggire al nostro controllo.

Vi preghiamo di scusarci anticipatamente e di volerceli segnalare.

Grazie per la collaborazione.

Copyright 2008 Centro InformaGiovani del Comune di Torino.

La riproduzione del presente documento è vietata.

La riproduzione parziale è consentita solo per uso pubblico e gratuito, citando la fonte.