



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 04 2014

affronteremo oggi il seguente argomento:

- Contratto a termine

In sintesi

Ritorniamo brevemente sull'argomento della disciplina del **contratto di lavoro a termine**, riepilogando la normativa attualmente in vigore.

Ricordiamo che da parte del Legislatore viene rimarcato il ruolo **predominante** del **contratto a tempo indeterminato quale tipologia ordinaria e principale** di instaurazione di qualsiasi rapporto lavorativo e che il contratto a termine può essere stipulato solo nel rispetto di specifici vincoli e condizioni.

E' attualmente possibile stipulare contratti a termine:

1. Per **motivi di carattere produttivo, organizzativo, tecnico o sostitutivo** (art. 1 c. 1 D. Lgs. 368/2001)
2. Senza motivi particolari con il cosiddetto contratto a termine **"acausale"** (art. 1 c. 1bis D. Lgs. 368/2001)
3. E' possibile inoltre stipulare particolari contratti a tempo determinato, che non necessitano della precisazione dei motivi, con lavoratori **iscritti alle liste di mobilità e con i lavoratori intermittenti (o a chiamata).**

Per quanto riguarda la prima tipologia di contratto a termine, **i motivi che stanno alla base della temporaneità del contratto devono essere dettagliatamente indicati nel contratto di assunzione, pena l'illegittimità dell'apposizione del termine**, con diritto per il dipendente di chiedere il risarcimento del danno **da 2,5 a 12 mensilità, indipendentemente dal numero di dipendenti dell'azienda**, nonché la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In conseguenza di ciò si richiama l'attenzione sull'opportunità di stipulare contratti a termine nelle aziende fino a 15 dipendenti in quanto le conseguenze dell'illegittimità del contratto a termine sono più severe rispetto all'illegittimità di un licenziamento. Si ricorda infatti che l'illegittimità del licenziamento individuale nelle aziende con meno di 15 dipendenti comporta una indennità risarcitoria da 2,5 a 6 mensilità.

La disciplina è rimasta immutata per i contratti a termine stipulati **con lavoratori iscritti alle liste di mobilità**, per i quali vige una norma specifica che prevede che si possa stipulare un contratto a termine (senza l'onere di specificare una causale) con lavoratori che risultano iscritti alle liste di mobilità. Il contratto può avere una durata massima di 12 mesi, ma in questo caso è possibile stipulare un contratto a termine con termine iniziale inferiore e poi prorogarlo fino ad arrivare al massimo di 12 mesi (es. 6 mesi + 6 mesi è possibile).

Lo stesso dicasi per i **contratti a chiamata o intermittenti**, per i quali il termine è una previsione della disciplina specifica che riguarda i lavoratori a chiamata.

Dopo aver esaminato le principali tipologie di contratto a termine, riassumiamo le principali norme che riguardano il contratto a termine previsto dall'art. 1 c. 1 D. Lgs. 368/2001 (tipo 1.):

- l'**intervallo** che deve intercorrere tra la scadenza di un contratto a termine e la stipula di uno nuovo è di **20 giorni o 30 giorni** a seconda della durata del primo rapporto di lavoro (**inferiore o superiore a 6 mesi**).

N.B.: i **contratti a termine** stipulati per l'**assunzione di lavoratori in mobilità** sono esclusi; pertanto il datore di lavoro può stipulare i due contratti senza dover rispettare alcun intervallo minimo di interruzione. Il Ministero del Lavoro ha precisato in un recente interpello che non si devono rispettare i termini di intervallo anche nel caso di contratti a termine stipulati con lo stesso dipendente per sostituzione di 2 diversi dipendenti assenti per **maternità**.

- Il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per soddisfare esigenze organizzative per **30 giorni o 50 giorni**, nel caso rispettivamente di contratti di durata **inferiore o superiore a 6 mesi**.
- Tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore la somma dei diversi periodi di lavoro a termine non può superare i **36 mesi (derogabile dalla contrattazione collettiva)**, **tra i quali vengono computati anche eventuali periodi di lavoro svolti in somministrazione** in forza a contratti di somministrazione stipulati **dal 18 luglio 2012** intercorsi tra lavoratore e impresa utilizzatrice, per mansioni equivalenti a quelle per le quali il lavoratore è stato assunto a termine.

N.B.: è stato precisato che il datore di lavoro può comunque ricorrere alla **somministrazione a tempo determinato** con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi;

- E' possibile **prorogare** il contratto a termine per **una sola volta** e per un periodo anche superiore a quello per cui il contratto è stato inizialmente stipulato.

E' **vietato** stipulare contratti a tempo determinato:

- per sostituire lavoratori in sciopero; se nei 6 mesi prima si è proceduto a licenziamenti collettivi per lavoratori con le stesse mansioni;
- nei casi di ricorso alla **sospensione del lavoro o alla riduzione di orario** (con diritto all'integrazione salariale) per le stesse mansioni
- nei casi in cui non è stata operata la **valutazione dei rischi**.

Il lavoratore, nei seguenti casi, matura per legge un **diritto di precedenza** presso lo stesso datore di

lavoro :

- quando ha svolto uno o più contratti per più di 6 mesi e l'assunzione a tempo indeterminato, nei 12 mesi successivi ad opera dello stesso datore di lavoro, riguarda la stessa mansione

- quando ha svolto un'attività stagionale e la nuova assunzione è per un contratto a termine per svolgere attività stagionale

In entrambi i casi il lavoratore deve manifestare la volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza rispettivamente entro 6 mesi e 3 mesi dalla cessazione dell'ultimo contratto a termine.

Particolare importanza riveste la corretta gestione del diritto di precedenza, in quanto la Riforma del Lavoro all'art. 4 comma 12 ha stabilito che gli incentivi di cui l'azienda gode in caso di assunzioni agevolate non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza. Ciò vale anche per i lavoratori somministrati, che l'azienda dovesse utilizzare.

20 gennaio 2014

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: negoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.