

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

Circolare n. 5/09 del 26 giugno 2009*

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La Corte di Cassazione con la sentenza del 10 febbraio 2009, n. 3276 è recentemente intervenuta in materia di risoluzione anticipata del contratto di lavoro a termine, escludendo che il giustificato motivo oggettivo per riorganizzazione aziendale possa legittimare il recesso anticipato dal rapporto di lavoro.

Si prende spunto da tale decisione giurisprudenziale per ripercorrere brevemente i tratti salienti dell'istituto del contratto di lavoro a termine.

Disciplina

Il contratto a termine è disciplinato dal D.lgs. n. 368/2001, come recentemente modificato dalla legge n. 247/2007 e dalla legge n. 133/2008.

Ragioni giustificatrici

Ferma restando la preferenza espressa dal legislatore per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è consentita l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per **"ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro"**: l'apposizione del termine è quindi considerata lecita in tutte quelle circostanze che il datore di lavoro individua sulla base di criteri di normalità tecnico-organizzativa ovvero per ipotesi sostitutive, nelle quali non si può esigere necessariamente una assunzione a tempo indeterminato, purchè venga rispettato il criterio della ragionevolezza fra durata del rapporto e attività lavorativa dedotta in contratto.

Le concrete ragioni che giustificano l'apposizione del termine devono essere specificate nel contratto, altrimenti il rapporto è convertito in rapporto a tempo indeterminato.

*** I testi delle Circolari dello Studio si trovano nel sito www.casellascudier.it**

Fra gli **adempimenti formali** che fanno capo al datore di lavoro, si ricorda che:

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA

Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER

Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

- entro il giorno antecedente all'instaurazione del rapporto di lavoro si deve comunicare al centro dell'impiego competente per territorio i dati anagrafici del lavoratore e la data di assunzione, la data di cessazione (in tale caso, se coincidente, non va fatta la comunicazione di cessazione) la qualifica professionale ed il trattamento economico e normativo applicato; la mancata comunicazione è punita con una sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro, pagabile attraverso la diffida obbligatoria;

- l'iscrizione dei dati identificativi del lavoratore nel libro unico del lavoro, secondo le modalità indicate nell'art. 39 della legge n. 133/08 e nel D.M. del 9 luglio 2008.

Proroga del contratto :

La proroga del contratto è consentita una sola volta per i contratti a tempo determinato di durata iniziale inferiore a trentasei mesi, e tale termine non potrà essere superato per sommatoria fra durata iniziale e proroga.

Occorre inoltre che vi sia: a) il consenso del lavoratore; b) sia richiesta per ragioni oggettive; c) si riferisca alla stessa attività per la quale è stato posto in essere il contratto originario.

Scadenza del termine:

Se il rapporto di lavoro continua oltre il termine inizialmente fissato o successivamente prorogato il datore di lavoro deve corrispondere una maggiorazione del 20% per i primi dieci giorni, e del 40% per le giornate successive fino alla ventesima giornata (se il contratto stipulato ha durata inferiore a sei mesi), o fino alla trentesima giornata (se il contratto stipulato ha durata superiore a sei mesi).

Se il rapporto a termine continua oltre il ventesimo giorno (se inferiore a sei mesi) od oltre il trentesimo giorno (se superiore a sei mesi) il contratto si considera tempo indeterminato a partire dalla scadenza di tali termini.

Successione dei contratti e limiti temporali:

La durata complessiva massima del rapporto di lavoro subordinato a termine, per effetto di successione di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA

Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER

Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

equivalenti e fra le stesse parti, è fissata in complessivi **trentasei mesi** (indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro).

Se non viene rispettato tale limite massimo di durata il rapporto si considera a tempo indeterminato.

Il Ministero del Lavoro nella circolare n. 13/2008 ha chiarito che il nuovo limite di durata di trentasei mesi non opera: a) per i rapporti con i dirigenti per i quali vige ancora il termine di durata massima quinquennale; b) in caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato; c) le attività stagionali.

Deroghe: 1) al superamento dei trentasei mesi di durata complessiva è consentita la stipula di un ulteriore contratto a termine a condizione che detta stipula avvenga presso la DPL competente, con l'assistenza di un rappresentante di un'organizzazione sindacale cui il lavoratore abbia conferito mandato; 2) la legge n. 133/2008 ha previsto che la contrattazione collettiva a livello nazionale, territoriale e aziendale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possa stabilire un termine di durata massimo diverso dai trentasei mesi, così come è avvenuto in numerosi contratti collettivi recentemente rinnovati.

Diritto di precedenza:

L'art. 5 del D.lgs 368/2001 attribuisce al lavoratore che, nell'esecuzione di uno più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi (fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi) il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alla mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Regime transitorio:

Il tetto di trentasei mesi di durata del rapporto di lavoro non si applica per i contratti a termine in corso alla data del 1.1.2008, i quali continuano fino alla loro naturale scadenza.

E' previsto un regime di graduale efficacia del nuovo limite temporale,

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA

Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER

Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

spostando a far data dal 1.4.2009 ogni sommatoria dei periodi di lavoro effettuati nel periodo precedente.

Ipotesi di interruzione del rapporto:

Il rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato non rientra nel campo di applicazione della legge 604/66, sul licenziamento individuale per giustificato motivo, applicabile solo ai contratti a tempo indeterminato.

In virtù dell'orientamento espresso dalla giurisprudenza di legittimità il licenziamento del prestatore di lavoro assunto a tempo determinato è possibile: 1) nel periodo di prova; 2) per una giusta causa che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto; 3) per impossibilità sopravvenuta della prestazione dovuta.

In ipotesi di recesso *ante tempus* illegittimo il lavoratore avrà diritto, non alla reintegrazione nel posto di lavoro, bensì al risarcimento del danno equitativamente quantificabile in misura pari alle retribuzioni che gli sarebbero spettate se il rapporto di lavoro fosse proseguito fino alla scadenza del termine.

Rapporti con il contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. n. 276/03 in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra l'Agenzia di somministrazione lavoro e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina del contratto a tempo determinato, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti, vale a dire che non trovano applicazione le norme che prevedono la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato in caso di successive assunzioni a termine senza soluzione di continuità, nonchè il tetto massimo di trentasei mesi previsto per il contratto a termine in caso di successione di contratti.

Nel contratto di somministrazione fra Agenzia di somministrazione e utilizzatore vanno esplicitate per iscritto e in modo specifico le ragioni tecnico, produttivo e organizzativo, anche se riferibili all'ordinaria attività aziendale, che giustificano il ricorso a tale contratto: in difetto il contratto è nullo, con la conseguenza che il lavoratore è considerato, a tutti gli effetti, alle dipendenze

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA

Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER

Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

dell'utilizzatore fin dall'inizio del rapporto di somministrazione.

Ciò significa che l'utilizzatore viene considerato effettivo ed esclusivo datore di lavoro del lavoratore somministrato, e tale rapporto di lavoro deve ritenersi a tempo indeterminato.

Inoltre, il lavoratore può agire in giudizio davanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro per ottenere la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore dal momento dell'inizio della somministrazione. L'azione può essere proposta anche solo nei confronti dell'utilizzatore.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia imputato direttamente in capo all'utilizzatore, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata.

Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, inoltre, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

