

La normativa riguardante il contratto a tempo determinato, a partire dal 1962 con l'introduzione della Legge N°230, ha subito un'importante evoluzione. In precedenza tale tipologia contrattuale era prevista esclusivamente nell'art. 2097 che disciplinava la durata del contratto di lavoro. Fino a quel momento l'unica controversia che poteva essere portata avanti dal lavoratore riguardava l'intenzione del datore di lavoro di assumere personale a tempo indeterminato con contratti di lavoro a tempo determinato. L'onere della prova spettava al lavoratore e in caso di parere favorevole al lavoratore, il contratto a tempo determinato, veniva trasformato in contratto a tempo indeterminato. Dal 1962 con Legge 230 si iniziarono ad apportare le prime modifiche volte a limitare l'uso di questa forma contrattuale a specifiche situazioni quali lavori di tipo stagionali, occasionali, straordinari, oppure per sostituzione di lavoratori assenti con diritto di conservazione del posto di lavoro o specifici programmi telefonici.

Oggi il contratto a tempo determinato è disciplinato dal D. Lgs. del 06/09/2001, n. 368, che ha espressamente abrogato la precedente normativa e nel corso del 2007 è stato integrato con la Legge n°247/2007 (il collegato alla finanziaria 2007) e dalla L. del 06.08.2008, n. 133.

Definizione e condizioni per la stipulazione di un □ contratto a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo determinato è quel contratto

che presuppone un termine fisso oltre il quale il lavoro non può essere prestato dal lavoratore stesso e può essere stipulato solo al verificarsi di opportune causali di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. La data di fine contratto può essere fissata o con riferimento ad un giorno di calendario, oppure è desumibile dalle ragioni che hanno portato alla stipula dello stesso (es. sostituzione di personale, fine della produzione di un lavoro occasionale etc.). Sia la descrizione della causale che la data di fine termine devono essere riportate necessariamente in un atto scritto (generalmente nella lettera d'assunzione) pena la nullità del contratto. L'atto scritto non è obbligatorio per contratti con durata inferiore ai 12 giorni. Una copia dell'atto scritto deve essere consegnata entro 5 giorni dalla data di inizio del contratto stesso.

Il D. Lgs. del 06/09/2001, n. 368 prevede i casi in cui non sia possibile assumere con contratto a tempo determinato. In particolare in divieto riguarda:

- le aziende che abbiano operato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, salvo alcuni casi particolari indicati dalla legge;
- la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- le aziende non in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro;
- le aziende che sono ammesse alla CIG Cassa Integrazione Guadagni.

Durata

Prima del 2001 la normativa non prevedeva la durata di un contratto a termine. L'introduzione del D.Lgs. 368/2001 ha posto invece dei limiti al datore di lavoro, di stipulare contratti a tempo determinato in successione con lo stesso lavoratore. Tali limiti riguardano:

- la durata massima di un contratto a tempo determinato in 36 mesi;
- l'intervallo di tempo minimo da rispettare tra un contratto e l'altro. Tale intervallo infatti è stato fissato in 20 giorni per i contratti con durata superiore ai 6 mesi e 10 giorni per quelli con data inferiore ai 6 mesi. Il contratto a termine per i dirigenti invece può avere una durata massima di 5 anni.

Altra introduzione importante avvenuta con il D.Lgs 368/2001 è relativa alla possibilità di stipulare contratti a tempo determinato particolari se previsti dalla contrattazione collettiva

nazionale

La proroga, la prosecuzione, il passaggio a tempo indeterminato

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato solo:

- in presenza di cause oggettive (non specificate dalla normativa legge)
- esclusivamente una sola volta ed entro il termine complessivo dei 36 mesi di durata complessiva,
- con il consenso del lavoratore.

La proroga deve essere intesa come una continuità del precedente contratto.

Se il rapporto viene prorogato o si continua a lavorare successivamente alla data finale, il datore di lavoro deve corrispondere una retribuzione giornaliera maggiorata del 20% per i primi 10 giorni di lavoro consecutivo e al 40% per i successivi. Se il rapporto di lavoro prosegue oltre i 20 giorni per i contratti a termine di durata inferiore a 6 mesi ovvero 30 giorni per i contratti con durata superiore a 6 mesi, il contratto a tempo determinato si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato.

Forma contrattuali non considerate a tempo determinato

L'art. 10 del D.Lgs 388/2001 ha previsto che alcune forme contrattuali non siano riconducibili nell'ambito normativo dei contratti a termine. Queste riguardano:

- i contratti di apprendistato;
- i contratti di inserimento;
- i assunzione a termine di lavoratori in mobilità;
- i contratti a termine stipulati con lavoratori che abbiano maturato i requisiti minimi per l'accesso al pensionamento di anzianità;
- i rapporti di lavoro tra datori di lavoro agricoli ed operai assunti a tempo determinato;
- i contratti di lavoro temporaneo;
- i rapporti di lavoro instaurati con aziende che esercitano il commercio all'ingrosso, importazione ed esportazione di prodotti ortofrutti col lavoro c.d. "extra"
- i assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità

Il licenziamento

Per i contratti a tempo determinato il licenziamento è previsto solo per giusta causa ovvero per la presenza di cause gravi da non consentire la prosecuzione del lavoro. In caso di licenziamento legato ad altre motivazione al lavoratore spetta il diritto al risarcimento del danno quantificabile nelle retribuzioni previste e non percepite fino a conclusione del contratto.

Diritto di precedenza

Alcuni contratti collettivi, prevedono il diritto di precedenza d'assunzione tra dipendenti assunti in precedenza con contratti a tempo determinato che hanno svolto la medesima mansione e appartengono allo stesso livello secondo i dettami dell'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56

Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore.