
Il lavoro a tempo determinato

Aggiornato a luglio 2012

CHE COS'È IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO?

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato nel quale è consentita l'apposizione di un termine a fronte di **ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

Rispetto all'obbligo di indicare questa causale, la Legge n.92 del 28 giugno 2012 (c.d. Riforma Fornero) introduce alcune modifiche importanti. In poche parole un datore di lavoro o un utilizzatore (lavoro somministrato) possono stipulare con un lavoratore un contratto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi per qualunque tipo di mansione in assenza di **ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo** purché si tratti del primo rapporto di lavoro o della prima missione.

L'introduzione di questa modifica (rapporto acausale) è finalizzata a facilitare la verifica delle attitudini e capacità professionali del lavoratore in relazione all'inserimento nel contesto lavorativo specifico.

Questo primo rapporto di lavoro "acausale" non è in nessun caso prorogabile nemmeno qualora lo stesso abbia una durata inferiore a 12 mesi e sino a tale durata massima.

La causale invece è richiesta nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata.

QUANDO È VIETATO STIPULARE UN CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO?

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato è **vietata**:

- ✓ per sostituire lavoratori in sciopero
- ✓ salvo diverso accordo sindacale, in unità produttive in cui nei 6 mesi precedenti siano stati effettuati *licenziamenti collettivi*¹, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato
- ✓ nelle unità produttive in cui sia in corso una sospensione dei rapporti (cassa integrazione) o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto ad un trattamento di integrazione salariale, che riguardino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine
- ✓ da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalle leggi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

E' POSSIBILE PROROGARE IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO?

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, se la durata iniziale del contratto è inferiore a 3 anni.

In ogni caso la durata complessiva del contratto non deve essere superiore a 3 anni.

La legge di riforma del mercato del lavoro (L. 92 del 28/06/2012) introduce alcune modifiche anche su questo punto, e cioè, sul computo del periodo massimo di 36 mesi.

Nel conteggio dovranno essere considerati anche i *"periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti svolti fra i medesimi soggetti"*.

Nel comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si legge quanto segue:

*"La norma vuole evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro si possano aggirare i limiti all'impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti; in tal modo, pertanto, nel limite dei 36 mesi **andranno computati anche i periodi di occupazione** – sempre con mansioni equivalenti – **legati ad una somministrazione a***

¹ Un **licenziamento collettivo** è un licenziamento che coinvolge contestualmente una pluralità di lavoratori e che comporta una soppressione dei posti di lavoro conseguente a riduzione, trasformazione o cessazione di attività aziendale o di lavoro.

tempo determinato.” Tale indicazione è valida dal 18 luglio del 2012 (data di entrata in vigore della Legge)

COSA ACCADE IN CASO DI PROSECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO OLTRE IL TERMINE DEL CONTRATTO?

La circolare del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali (n. 18/2012) sottolinea che rimane in vigore quanto stabilito dal comma 4 bis dell’art. 5 del D.Lgs n. 368/2001 che stabilisce che, se a causa di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lavoratore supera complessivamente i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l’altro, **il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.**

QUAL È IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEL LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO?

Al lavoratore a tempo determinato spetta lo **stesso trattamento previsto per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello**, in proporzione al periodo di lavoro prestato. In particolare è riconosciuto il diritto alle ferie e alla gratifica natalizia o tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento riconosciuto nell’impresa ai lavoratori di pari livello con contratto a tempo indeterminato.

IN COSA CONSISTE IL DIRITTO ALLA FORMAZIONE DEL LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO?

Il lavoratore a tempo determinato deve ricevere una formazione adeguata alle mansioni cui viene adibito, al fine di **prevenire i rischi** relativi allo svolgimento di una determinata attività lavorativa.

I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, possono favorire l’accesso ad opportunità formative dei lavoratori con contratto a tempo determinato, per accrescerne la qualificazione professionale, promuoverne la carriera e la capacità di muoversi nel mercato del lavoro.

IL DATORE DI LAVORO È’ TENUTO A DARE INFORMAZIONI AI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO SUI POSTI RICOPRIBILI A TEMPO INDETERMINATO?

I lavoratori a tempo determinato devono essere informati circa i posti, ricopribili con contratto a tempo indeterminato, che si rendano disponibili nell’impresa. Le modalità con cui le informazioni suddette devono essere comunicate ai lavoratori sono individuate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

A QUALI RAPPORTI DI LAVORO NON SI APPLICA LA NORMATIVA SUL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO?

Sono esclusi della disciplina sui contratti **a tempo determinato**:

- ✓ rapporti instaurati con aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all’ingrosso di prodotti ortofrutticoli
- ✓ rapporti di durata non superiore a 3 giorni, instaurati per l’esecuzione di speciali servizi nei settori del turismo e dei pubblici esercizi mediante assunzione diretta di manodopera, secondo quanto previsto dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale

- ✓ rapporti di lavoro tra datori di lavoro dell'agricoltura e operai a tempo determinato
- ✓ rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati con dirigenti amministrativi e tecnici di durata non superiore a 5 anni.
- ✓ Inoltre sono esclusi dall'applicazione della normativa sui contratti a tempo determinato anche alcuni rapporti in quanto già disciplinati da apposita normativa, in particolare:
 - ✓ i contratti di formazione e lavoro
 - ✓ i contratti di inserimento
 - ✓ i rapporti di apprendistato
 - ✓ esperienze di inserimento lavorativo con finalità formative che, seppur concluse a tempo determinato, non comportano la costituzione di un rapporto di lavoro (tirocini, stage, borse lavoro).

AI DATORI DI LAVORO SONO POSTI LIMITI ALL'UTILIZZO DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO?

L'individuazione di **limiti quantitativi** all'utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato è rimessa dalla legge ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

I Ccnl possono prevedere, anche a livello decentrato che per motivi organizzativi (previsti dal nuovo comma 3, articolo 5, D.L.vo n. 368/2001) si possano assumere **a tempo determinato, senza causale**, lavoratori per il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Non sussistono invece vincoli quantitativi per i contratti a tempo determinato conclusi nei seguenti casi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai CCNL
- b) nel caso di lancio di un prodotto o di un servizio innovativo
- c) nel caso di implementazione di cambiamenti tecnologici rilevanti
- d) nella fase supplementare di un importante progetto di ricerca e sviluppo
- e) nel caso di rinnovo o proroga di una commessa di rilevante consistenza

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368

Legge n. 92 del 28 giugno 2012