

Dott. Vincenzo M. Cimino

Consulente del Lavoro

Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna

IL CONTRATTO A TERMINE

Con l'entrata in vigore del decreto Dignità, il contratto a termine ha subito un profondo cambiamento: ha reintrodotto le **causali** nel contratto, ossia, le motivazioni che spingono il datore di lavoro ad apporre un termine al rapporto, **diminuito** il numero massimo di **proroghe** possibili, **ridotto** la **durata** massima del rapporto di lavoro e sono state cancellate le diverse disposizioni che consentivano una maggiore flessibilità alle imprese nell'utilizzo di questa tipologia contrattuale.

Ma cerchiamo di capire cos'è il contratto a termine nello specifico.

Il contratto a termine è un contratto di lavoro subordinato, cioè alle dipendenze del datore di lavoro, con una data di scadenza. Deve indicare in modo univoco la data di cessazione del rapporto di lavoro.

E' vietato ricorrere a questa forma contrattuale per sostituire lavoratori in **sciopero**, quando presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del rapporto o una riduzione d'orario, in regime di **cassa integrazione**. Quando presso unità produttive negli ultimi 6 mesi si è fatto ricorso a **licenziamenti collettivi** che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto a tempo determinato.

Nel caso in cui si violino i divieti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Secondo il decreto Dignità la proroga del contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi è valida solo se sussistono una o più delle seguenti ragioni:

1. ragioni **temporanee** ed **oggettive**, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro;
2. ragioni **sostitutive**;
3. ragioni connesse ad **incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria**.

Abbiamo parlato di reintroduzione dell'obbligo della causale all'interno del contratto a termine, ma è sempre obbligatoria?

No, la **causale è obbligatoria** solo se il contratto dura **più di 12 mesi** o se per la somma complessiva delle proroghe (massimo 4 nell'arco dei citati 12 mesi), comportano il superamento di 12 mesi del contratto.

La causale deve essere chiara ed univoca, nel caso non fosse così, il contratto viene convertito a tempo indeterminato. Non è sufficiente però indicare la causale in modo corretto, occorre motivare le ragioni che portano al ricorso al termine, difatti, possono essere comunque contestate, anche se è indicata

Dott. Vincenzo M. Cimino

Consulente del Lavoro

*Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali –
Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente
ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di
lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna*

correttamente la causale: in questi casi, il datore di lavoro è tenuto a provare in giudizio che l'esigenza che giustifica il ricorso al termine è concreta e non simulata.

La durata massima per il contratto a termine comprensivo delle proroghe di cui sopra è **di 24 mesi**.

Se il rapporto di lavoro cessa, e si intende stipulare un nuovo contratto a tempo determinato, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra il primo e il secondo contratto, il cosiddetto stop & go, pari a:

- 10 giorni, se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi;
 - 20 giorni, se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi.

Secondo le attuali previsioni normative, è possibile assumere un massimo di lavoratori a termine pari al 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, al 1° gennaio dell'anno in corso salvo i casi in cui il CCNL non disciplini il limite dei contratti a termine, in tal caso si applicheranno le disposizioni del contratto collettivo nazionale.

Se si supera questo limite, però, il contratto dei lavoratori "in eccedenza" non viene trasformato a tempo indeterminato, ma l'azienda è soggetta a delle sanzioni.

Cordiali saluti

Studio Cimino