

Ipotesi di assenza di causa

Contratto a termine quale strumento di flessibilità

Paola Salazar - Avvocato in Milano - Studio legale G. Ciampolini

L'intervento, da parte della legge di riforma del mercato del lavoro (legge 28 giugno 2012, n. 92), in materia di contratto a termine è forse, tra le novità appena introdotte in materia di contratti di lavoro, quello che ha destato i maggiori commenti - e anche qualche critica - perché sicuramente strumento contrattuale divenuto in questo decennio quello di maggiore rilevanza pratica per le aziende. È proprio dalla sua ampia diffusione ed applicazione che sono pertanto scaturiti i maggiori dibattiti, in questi primi mesi di applicazione della riforma e, probabilmente, anche le prime perplessità in merito all'effettiva efficacia dei correttivi adottati dal Governo, il quale peraltro, consapevole di ciò, ha ritenuto opportuno annunciare interventi di ulteriore «aggiustamento» della disciplina appena introdotta.

Perplessità che stanno accompagnando anche la prima applicazione pratica delle nuove disposizioni riguardanti i contratti con i titolari di partita Iva e con i collaboratori a progetto, i quali formeranno oggetto del prossimo intervento. Tornando, tuttavia, al contratto a tempo determinato appare significativo, a questo riguardo, l'inciso contenuto nella relazione di accompagnamento al disegno di legge, che aveva già trovato espressione anche nel documento rilasciato dal Consiglio dei Ministri in data 23 marzo 2012, ossia l'obiettivo di «contrastare non l'utilizzo del contratto a tempo determinato in sé, ma l'uso ripetuto e reiterato per assolvere ad

esigenze a cui dovrebbe rispondere il contratto a tempo indeterminato». Affermazione che trova espressione concreta in diversi punti della legge, primo tra tutti proprio la modifica del comma 01 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 nel quale si afferma ora, ricalcando in modo letterale quanto previsto dalla Direttiva 199/70/Ce, che «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la **forma comune di rapporto di lavoro**». Quasi a volere sottolineare meglio che l'assunzione con contratto a tempo determinato non costituisce in sé un'eccezione, a patto di essere supportato in modo effettivo da «ragioni oggettive», per usare la medesima terminologia adoperata dalla Direttiva (1). Ragioni dalle quali si ritiene possibile prescindere nelle ipotesi in cui l'assunzione con contratto a tempo determinato realizzi un'effettiva, concreta e «temporalmente circoscritta» esigenza di flessibilità che, pertanto, non andrebbe nemmeno giustificata. Da qui l'introduzione della possibilità di sottoscrivere il primo contratto - che si qualifichi anche come «*primo rapporto a tempo determinato*» tra le parti - senza la necessità di specificare la causale, purché la durata sia limitata nel tempo (12 mesi massimi, non prorogabili). Con ciò, probabilmente assecondando, proprio al fine di evitare un uso non corretto di tale forma di contratto, alcuni orientamenti dottrinali e giurisprudenziali che, sulla scorta dell'interpretazione del preambolo dell'ac-

cordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/Ce (2) attribuiscono al contratto a tempo determinato una funzione diretta a soddisfare, principalmente, esigenze che di fatto sono da qualificarsi come «temporanee» (3).

Note:

(1) Cfr. sul punto Cass. Sez. lav. 21 maggio 2008, n. 12985: «L'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, anche anteriormente alla modifica introdotta dall'art. 39 della legge n. 247/2007, ha confermato il principio generale secondo cui il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo indeterminato, costituendo l'apposizione del termine un'ipotesi derogatoria pur nel sistema, del tutto nuovo, della previsione di una clausola generale legittimante l'apposizione del termine "per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". Pertanto, in caso di insussistenza delle ragioni giustificative del termine, e pur in assenza di una norma che sanzioni espressamente la mancanza delle dette ragioni, in base ai principi generali in materia di nullità parziale del contratto e di eterointegrazione della disciplina contrattuale, nonché alla stregua dell'interpretazione dello stesso art. 1 citato nel quadro delineato dalla Direttiva comunitaria 199/70/Ce (recepita con il richiamato decreto), e nel sistema generale dei profili sanzionatori nel rapporto di lavoro subordinato, tracciato dalla Corte cost. n. 210 del 1992 e n. 283 del 2005, all'illegittimità del termine ed alla nullità della clausola di apposizione dello stesso consegue l'invalidità parziale relativa alla sola clausola e l'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato».

(2) Cfr. sul punto il preambolo dell'Accordo quadro allegato alla Direttiva che così recita: «Le parti firmatarie dell'accordo riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori. Esse inoltre riconoscono che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori».

(3) L'orientamento è stato espresso in misura prevalente dalla giurisprudenza di merito, in proposito cfr. sul punto Tribunale di Milano, 10 aprile 2007; Tribunale di Monza 9 febbraio 2010. In (segue)

Percorsi

Sul criterio della «temporaneità» si era pronunciato anche il Ministero del lavoro con la propria nota di risposta ad interpellò (4) emanata a seguito delle modifiche introdotte all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 dalla legge n. 247/2007 e, poi dal D.L. n. 112/2008 (convertito con modificazioni in legge n. 133/2008. In particolare tale ultimo decreto, nel modificare l'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere **tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, «anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro»**. Il Ministero aveva ritenuto di precisare a riguardo che: *«sulla base di tale previsione, ai fini della stipulazione di contratti a termine non è necessario che l'impresa si trovi a dover fronteggiare esigenze valutabili esclusivamente in termini di eccezionalità o straordinarietà, in quanto viene consentita la fruibilità di tale strumento contrattuale anche a fronte di situazioni rientranti nella normale ed ordinaria attività imprenditoriale»*. Tuttavia, il Ministero precisa che *«la temporaneità del vincolo contrattuale rappresenta il parametro in relazione al quale deve essere misurata la fondatezza delle esigenze tecni-*

che, organizzative, produttive o sostitutive poste a fondamento della stipulazione del contratto, nei casi in cui non si rinvenga la necessità di assunzioni a tempo indeterminato».

Appare chiaro, quindi che la finalità perseguita ora dal legislatore sia quella di evitare abusi ma, allo stesso tempo, quella di consentirne un uso agevolato quando l'esigenza si configuri in modo effettivo come una forma di «flessibilità organizzativa», riportando la valutazione di tale tipologia contrattuale entro gli spazi che lo stesso Ministero aveva ritenuto di identificare già subito dopo l'emanazione del D.Lgs. n. 368/2001 valutando il criterio della «temporaneità» non in senso stretto - e quindi riduttivo secondo l'orientamento prevalente - ma solo quale criterio di valutazione della ragionevolezza della causale: *«il contratto a termine dovrà pertanto essere considerato lecito in tutte le circostanze, individuate dal datore di lavoro sulla base di criteri di normalità tecnico-organizzativa ovvero per ipotesi sostitutive, nelle quali non si può esigere necessariamente un'assunzione a tempo indeterminato o, il che è lo stesso, l'assunzione a termine non assuma una finalità chiaramente fraudolenta sulla base di criteri di ragionevolezza desumibi-*

li dalla combinazione tra durata del rapporto e attività lavorativa dedotta in contratto» (5).

Le novità introdotte dalla riforma in materia di contratto a termine sono molteplici. Nella tabella che segue, verranno trattate con sistematicità trattando dei singoli elementi che caratterizzano tale tipologia di contratto.

Note:

(continua nota 3)

dottrina da ultimo D. Costa, M. Tiraboschi, *La riforma del contratto a tempo determinato* in AAVV, *La nuova riforma del lavoro*, Milano, 2012; A. Favalli, *Il contratto a termine* in AA.VV. *Appalto, Somministrazione, Contratto a termine*, Milano, 2012. Mentre sul richiamo all'obiettivo di reprimere, con la novella, solo gli abusi cfr. A. Vallebona, *La Riforma del lavoro 2012*, Torino, 2012 e G. Franza, *La riforma del lavoro a tempo determinato* in G. Pellacani (a cura di), *Riforma del lavoro*, Milano, 2012 dove si legge, peraltro, analizzando il quadro normativo di riferimento dell'istituto che: «su questo intricato groviglio normativo l'ultima riforma incide notevolmente, ampliando le condizioni di accesso all'istituto ma, al contempo, apprestando nuovi limiti al suo indiscriminato utilizzo. La sensazione è che l'esito non sia perfettamente bilanciato, mentre il sistema continua a soffrire di gravi lacune, che in attesa di ulteriori interventi correttivi verranno colmate da una prassi giudiziaria inevitabilmente ondivaga».

(4) Ministero del lavoro, nota di risposta a interpellò n. 61/2009.

(5) Sul punto cfr. anche la circolare Ministero del lavoro n. 42/2002.

Contratto a termine	
<p>Disciplina giuridica del contratto a tempo determinato</p> <p>La causale (art. 1, D.Lgs. n. 368/2001)</p>	<p>La legge stabilisce che l'apposizione del termine al contratto di lavoro è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro (art. 1, D.Lgs. n. 368/2001).</p> <p>La legge n. 92/2012 ha aggiunto all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 un comma 1 bis il quale introduce una deroga al requisito della «causale» consentendo la stipulazione di un solo - e unico - contratto a tempo determinato tra le parti senza obbligo di specificare la causale (1), ma solo <i>«nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi»</i> - non prorogabile (art. 4, comma 2bis, D.Lgs. n. 368/2001) - per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Tale possibilità è estesa anche all'ipotesi di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.</p> <p>L'obiettivo del legislatore pare qualificarsi come quello di consentire una forma di "prova" prolungata, finalizzata a verificare meglio capacità e attitudini professionali del lavoratore, ma - e qui sta il carattere di novità - in vista della stabilizzazione del rapporto di lavoro. Il riferimento al «primo rapporto a tempo determinato» lascerebbe intendere, in linea con la predetta finalità, che il ricorso a tale tipologia di assunzione non sarebbe possibile in presenza di rapporti di lavoro già in qualche modo "sperimentati" tra le stesse parti (2). Per tale ragione, l'indicazione volutamente generica di</p>

Contratto a termine

	<p>«rapporto» indurrebbe ad includere, quindi, tra le forme contrattuali già intercorse tra le parti sia altre forme di rapporto di lavoro subordinato, sia i rapporti di collaborazione autonoma o parasubordinata e financo, ad avviso di scrive, il rapporto di stage, pur non essendo, quest'ultimo, un rapporto di lavoro.</p> <p>Anche i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potranno prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, ulteriori ipotesi di a-causalità, nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato - o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato - avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle seguenti ragioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - avvio di una nuova attività; - lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; - implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; - fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; - rinnovo o proroga di una commessa consistente. <p>L'assunzione con contratto a termine è vietata (art. 3, D.Lgs. n. 368/2001):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) per l'assunzione di lavoratori in sciopero; 2) nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, salva diversa previsione degli accordi sindacali. Tale ultimo divieto non opera: <ol style="list-style-type: none"> a) quando il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti; b) quando il contratto sia concluso ai sensi dell'art. 8 della legge n. 223/1991, ossia sia diretto ad assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; c) quando il contratto abbia durata iniziale non superiore a tre mesi; 3) presso unità produttive presso le quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario con diritto al trattamento di integrazione salariale che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni; 4) da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. in materia di igiene e sicurezza del lavoro (D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni). <p>(1) Va ricordato a questo proposito che il criterio della a-causalità nelle assunzioni a tempo determinato non è nuovo, potendo ricorrere: a) nell'ipotesi di assunzione di soggetti iscritti nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 8 della legge n. 223/1991 (nonostante il diverso avviso di una parte della giurisprudenza - cfr. anche il messaggio Inps 32661/2010); b) in alcuni casi di ricorso alla somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 20, comma 5bis, 5ter e 5quater D.Lgs. n. 276/2003; c) per l'assunzione con contratto a tempo determinato dei dirigenti ai sensi dell'art. 10, comma 4 D.Lgs. n. 368/2001; d) per l'inserimento di soggetti disabili ai sensi della L. n. 68/1999 quando il ricorso all'assunzione con contratto a termine sia stata prevista nell'ambito delle convenzioni sottoscritte con i servizi per l'impiego ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/1999 (sul punto cfr. anche Ministero del lavoro, nota di risposta a interpello n. 66/2009).</p> <p>(2) Cfr. sul punto la circolare Ministero del lavoro n. 18/2012.</p>
<p>Discipline particolari (artt. 2 e 10 D.Lgs. n. 368/2001) (1)</p>	<p>Disposizioni particolari sono previste dalla legge per specifici settori quali quello dei servizi aeroportuali e delle poste (art. 2, D.Lgs. n. 368/2001).</p> <p>Mentre in altri casi la legge specifica in modo espresso l'esclusione dall'applicazione della disciplina dettata dal D.Lgs. n. 368/2001, come nei casi di stage e tirocinio, apprendistato e somministrazione di lavoro (2) (art. 10, D.Lgs. n. 368/2001).</p> <p>Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione dell'assunzione deve essere effettuata al centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro. Tali rapporti sono esclusi dalla disciplina del contratto a termine stabilita dal D.Lgs. n. 368/2001 (art. 10, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001).</p> <p>I dirigenti sono esclusi dalle limitazioni poste dal D.Lgs. n. 368/2001 in materia di assunzioni a termine (art. 10, comma 4, D.Lgs. n. 368/2001). Nei confronti dei dirigenti è consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato purché di durata non superiore a cinque anni. I dirigenti possono comunque recedere dal contratto trascorso un triennio e con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 2118 c.c. Nei confronti dei dirigenti trovano, tuttavia, applicazione le disposizioni previste dal decreto in materia di divieto di discriminazione per effetto dell'assunzione con contratto a tempo determinato (art. 6, D.Lgs. n. 368/2001) e le disposizioni in materia di criteri di computo (art. 8, D.Lgs. n. 368/2001).</p> <p>(1) Si ritiene utile segnalare che con l'emanazione del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 il legislatore ha previsto all'art. 28 disposizioni specifiche, anche di deroga rispetto ad alcune previsioni del D.Lgs.</p>

Contratto a termine

	<p>n. 368/2001 nell'ipotesi di contratto a tempo determinato stipulato da una start-up innovativa per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della stessa.</p> <p>(2) Sui rapporti tra la disciplina relativa alla somministrazione di lavoro di cui agli artt. 20 e segg. D.Lgs. n. 276/2003 e il D.Lgs. n. 368/2001, va tuttavia considerato quanto previsto dall'art. 20, comma 4 D.Lgs. n. 276/2003 «la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione anche in misura non uniforme di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'art. 10 D.Lgs. n. 368/2001» e dall'art. 22, comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003 il quale stabilisce che: «in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile e, in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'art. 5, commi 3 e seguenti. (...)». Tali previsioni normative che hanno dato luogo nell'ultimo decennio ad una copiosa giurisprudenza di merito in materia di somministrazione di lavoro, vanno ora coordinate con le previsioni della legge n. 92/2012 sia con riguardo all'ipotesi della a-causalità della prima missione, sia con riguardo alla successione dei contratti e al computo, nel periodo dei 36 mesi massimi previsti dal nuovo art. 5, comma 4bis D.Lgs. n. 368/2001 anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti. Previsione che, come appare anche dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2012, non vuole incidere sulle diversità strutturali e di applicazione pratica dei due contratti e, ad avviso di chi scrive, sulle diverse determinazioni da parte della contrattazione collettiva - come espressamente previsto dal primo periodo del comma 4bis citato non toccato dalla riforma - ma intende introdurre un onere in più in merito alle valutazioni organizzative dirette alla stabilizzazione del rapporto di lavoro, in linea con lo spirito di tutta la riforma.</p>
<p>Forma (art. 1, D.Lgs. n. 368/2001)</p>	<p>L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto (art. 1, comma 2 D.Lgs. n. 368/2001). Nel contratto a tempo determinato il requisito della forma è richiesto <i>ad substantiam</i> (con l'eccezione dei contratti di durata non superiore a 12 gg.) e l'onere comprende l'esatta specificazione della causale (con l'unica eccezione ora prevista dal nuovo comma 1bis dell'art. 1 D.Lgs. n. 368/2001 in tema di a-causalità). Il termine finale del contratto può, invece, essere indicato anche <i>per relationem</i> mediante indicazione di un fatto futuro e certo, quale ad esempio il rientro del lavoratore sostituito, quale termine per la scadenza del contratto (cfr. Cass. Sez. lav. 7 agosto 2003, n. 11921).</p> <p>Il maggiore contenzioso scaturito nell'ultimo decennio (1) in relazione alla stipulazione del contratto a termine ha riguardato proprio l'ipotesi della mancata o inesatta specificazione della causale, così da determinare, secondo gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza, il diritto alla riqualificazione del rapporto a tempo indeterminato per nullità della causale: «<u>all'illegittimità del termine ed alla nullità della clausola di apposizione dello stesso consegue l'invalidità parziale relativa alla sola clausola e l'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato</u>» (Cass. Sez. lav. 21 maggio 2008, 12985).</p> <p>In merito all'onere di specificazione della causale, l'orientamento espresso dalla giurisprudenza negli ultimi anni è stato indirizzato verso un particolare rigore, soprattutto dopo la decisione della Corte costituzionale n. 214/2009. Infatti, secondo Cass. Sez. lavoro 27 aprile 2012, n. 10033 «<u>L'apposizione di un termine al contratto di lavoro, consentita dal D.Lgs. n. 368/2001, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che devono risultare specificate, a pena di inefficacia, in apposito atto scritto, impone al datore di lavoro l'onere di indicare in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto, le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato. Solo tale rigorosa specificazione nel contratto di assunzione di esigenze non stabili rende evidente la specifica connessione fra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare in rapporto alla utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa</u>».</p> <p>Quanto, invece, alle ragioni «sostitutive», la giurisprudenza, sempre incline a richiedere un rigoroso onere di specificazione, anche del nome del lavoratore da sostituire (cfr. Cass. Sez. lav. 5 settembre 2008, n. 22512 e Corte cost. n. 214/2009), più recentemente ha mitigato in parte tale rigore in presenza di circostanze tali da poter determinare <i>aliunde</i> il grado di specificità comunque previsto dalla legge ai fini della giustificazione dell'assunzione: «<u>(...) In fattispecie aziendali complesse "l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori" deve passare necessariamente attraverso la "specificazione dei motivi", mediante l'indicazione di criteri che, prescindendo dall'individuazione delle persone, siano tali da non vanificare il criterio selettivo che richiede la norma. L'apposizione del termine per "ragioni sostitutive" è legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti - da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni stesse - risulti integrata dall'indicazione di elementi ulteriori (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro) che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando in ogni caso la verificabilità circa la sussistenza effettiva del presupposto di legittimità prospettato</u>». (Cass. Sez. lav. 26 gennaio 2010, n. 1576 e n. 1577) (2).</p>

Contratto a termine	
	<p>(1) Per un panorama completo in merito ai diversi orientamenti emersi con riguardo al contratto a tempo determinato, soprattutto a seguito dell'entrata in vigore della legge 4 novembre 2010, n. 183, cfr. la relazione tematica dell'Ufficio del massimario della Corte di Cassazione datata 12 gennaio 2011.</p> <p>(2) Cfr. anche Cass. Sez. lav. 24 maggio 2011, n. 11358 e Corte di Giustizia Ue 24 giugno 2010 in C - 98/09.</p>
Proroga (art. 4 D.Lgs. n. 368/2001)	<p>Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, a condizione che la proroga sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. In ogni caso la durata massima complessiva del contratto prorogato non può essere superiore a tre anni (36 mesi).</p> <p>La nuova forma di contratto a termine a-causale introdotta dalla riforma Fornero non ammette la proroga (art. 4, comma 2bis, D.Lgs. n. 368/2001).</p>
Continuazione del rapporto (art. 5 D.Lgs. n. 368/2001)	<p>Se il rapporto continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato è dovuta una maggiorazione retributiva per ogni giorno ulteriore pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20% fino al decimo giorno successivo - 40% per ciascun giorno aggiuntivo. <p>In ogni caso, se il rapporto continua oltre il trentesimo giorno per i contratti di durata inferiore ai sei mesi e oltre il cinquantesimo giorno per i contratti di durata superiore ai sei mesi, nonché oltre il periodo massimo (pari a 36 mesi complessivi tra proroghe e rinnovi previsto e regolato dal comma 4bis dell'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001) il contratto si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei predetti termini (<i>ex nunc</i>). La riforma ha in pratica ampliato i termini precedentemente previsti dalla legge per la continuazione del rapporto oltre il termine (venendo incontro in questo caso a esigenze organizzative che si realizzano effettivamente nella pratica di tutti i giorni e nell'utilizzo di tale tipologia di contratto) ma ha previsto a tal fine un onere amministrativo in più. Infatti, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione (nuovo comma 2bis apposto all'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001).</p>
Successione di contratti (art. 5, D.Lgs. n. 368/2001)	<p>La legge prevede dei periodi di interruzione tra due diverse assunzioni dello stesso lavoratore con contratto a tempo determinato. La riforma, al fine di scoraggiare il ricorso ad assunzioni successive ha voluto ampliare in modo significativo i tempi di interruzione prima previsti dalla legge. Infatti, nell'ipotesi in cui il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, stabilendone le condizioni, in via diretta a livello interconfederale o di categoria, ovvero in via delegata ai livelli decentrati la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - avvio di una nuova attività; - lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; - implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; - fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; - rinnovo o proroga di una commessa consistente. <p>In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della riforma (ossia dal 18 luglio 2012), sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui operano le riduzioni sopra indicate.</p> <p>I termini ridotti di cui sopra trovano tuttavia applicazione per le attività stagionali (che, definite dal D.P.R. n. 1525/1963, con riferimento alla successione dei contratti godono di una disciplina specifica ai sensi dell'art. 5, comma 4-ter D.Lgs. n. 368/2001) e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (quindi, in questo caso, senza necessità della delega espressa da parte della contrattazione di livello superiore prevista per le altre ipotesi sopra delineate).</p> <p>Qualora vengano effettuate due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto (<i>ex tunc</i>).</p>

Contratto a termine

<p>Periodo massimo di durata dell'assunzione a termine (art. 5, D.Lgs. n. 368/2001)</p>	<p>Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui sopra e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora il lavoratore venga riassunto a termine dallo stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni equivalenti (1) e, in ragione di ciò e per effetto della successione dei contratti e delle eventuali proroghe, ivi comprendendo i periodi di interruzione, si superi la durata complessiva di 36 mesi, una nuova assunzione tra le stesse parti e per mansioni equivalenti potrà essere effettuata solo presso la Direzione territoriale del lavoro competente alla presenza di un rappresentante delle OO.SS. (2). I termini di ulteriore durata del contratto sono stabiliti dalle OO.SS. (2). Con la legge di riforma del mercato del lavoro (legge n. 92/2012) si è voluto prevedere, a tal fine, che ai fini del computo del periodo massimo di 36 mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti (ossia, nel caso specifico stesso lavoratore e stesso datore di lavoro in qualità di utilizzatore) nell'ambito di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ai sensi dell'art. 20, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003) o a-causale (ai sensi dell'art. 1, comma I bis, D.Lgs. n. 368/2001). Secondo il Ministero del lavoro, i contratti di somministrazione destinati ad entrare nel computo sono solo quelli stipulati a partire dalla data di entrata in vigore della riforma Fornero (ossia a partire dal 18 luglio 2012) (3).</p> <p>(1) Cfr. sul concetto di mansioni equivalenti Cass. SS.UU. 24 novembre 2006, n. 25033. (2) I settori che hanno definito tali termini sono, Industria: 8 mesi; Alimentari: 12 mesi; Turismo: 8 mesi. (3) Cfr. sul punto la circolare del Ministero del lavoro n. 18 del 18 luglio 2012.</p>
<p>Diritto di precedenza (art. 5, D.Lgs. n. 368/2001)</p>	<p>Il lavoratore che, in esecuzione di un'assunzione a termine, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore ai sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore entro i successivi dodici mesi con riguardo alle medesime mansioni, fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Il diritto di precedenza è subordinato alla manifestazione di volontà in tal senso da parte del lavoratore nel termine di sei mesi dalla cessazione del rapporto e si estingue nel termine di un anno dalla cessazione del rapporto (art. 5, comma 4 <i>quater</i>, D.Lgs. n. 368/2001).</p> <p>Il diritto di precedenza è stabilito dalla legge anche per le assunzioni a termine effettuate per lo svolgimento di attività stagionali (art. 5, comma 4 <i>quinquies</i> e 4 <i>sexies</i>, D.Lgs. n. 368/2001).</p>
<p>Criteri di computo (art. 8 D.Lgs. n. 368/2001)</p>	<p>Ai fini del computo della soglia dei 15 dipendenti, i lavoratori a tempo determinato sono computati se il contratto ha durata superiore ai nove mesi.</p> <p>Tale previsione, che trovava applicazione anche ai fini della determinazione della base di calcolo per l'assunzione dei disabili e delle altre categorie protette, ai sensi della legge n. 68/1999 va ora coordinata con la nuova disciplina prevista in materia dalla Riforma Fornero. In base alle previsioni dell'art. 4, comma 27, legge n. 92/2012 che ha modificato l'art. 4, comma I della legge n. 68/1999 rientrano nel computo i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, ma solo se di durata superiore a sei mesi.</p>
<p>Limiti</p>	<p>La legge affida alla contrattazione collettiva l'individuazione di limiti quantitativi per l'utilizzo del contratto a termine (art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001). Infatti, l'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione di tale istituto è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:</p> <ol style="list-style-type: none"> nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che sono definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici; per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. n. 1525/1963, e successive modificazioni; per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; con lavoratori di età superiore a 55 anni (1). <p>(1) Tale previsione va ora coordinata con le novità introdotte in materia di agevolazioni per le assunzioni dall'art. 4, commi 8-15 della legge n. 92/2012.</p>
<p>Contenzioso</p>	<p>Con la legge 4 novembre 2010, n. 183, allo scopo di assicurare maggiore certezza ai rapporti giuridici e al contenzioso avente ad oggetto la risoluzione del rapporto di lavoro, il legislatore ha voluto introdurre dei termini più stringenti per l'instaurazione del giudizio, estendendo anche alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo deter-</p>

Contratto a termine

minato un onere di impugnazione, come nelle ipotesi di licenziamento, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 604/1966 così come modificato dall'art. 32 della legge n. 183/2010. Come noto, la norma del Collegato lavoro non limita l'onere di impugnazione dell'atto, ai fini dell'instaurazione del relativo giudizio ovvero della risoluzione della controversia in via stragiudiziale, ai soli atti di licenziamento ma prevede che l'art. 6 della legge n. 604/1966 (1) sia applicabile anche:

1. ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto (previsione che con l'approvazione della Riforma del mercato del lavoro è stata fatta oggetto di specifiche modifiche. Infatti, la legge n. 92/2012 ha previsto l'abrogazione della lett. d), del comma 3, dell'art. 32, legge n. 183/2010 e la modifica della lett. a), del medesimo comma 3, attraendo in tale disposizione la previsione dell'obbligo di impugnativa dei rapporti a termine che siano cessati e per i quali venga contestata la nullità del termine apposto al contratto. Non solo, per tali fattispecie, anche al fine di meglio tutelare il diritto di difesa per il lavoratore in caso di rinnovo del relativo contratto, è stato previsto un allungamento dei tempi di impugnazione dei contratti cessati, portandolo da 60 giorni a 120 giorni. La nuova disposizione dell'art. 32, lett. a), legge n. 183/2010, come modificata dalla legge n. 92/2012 prevede quindi l'applicazione delle disposizioni dell'art. 6 legge n. 604/1966, come modificato dalla legge n. 183/2010:

«a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto art. 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in **centoventi giorni**, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo art. 6 è fissato in **centottanta giorni**».

Tale nuova previsione troverà applicazione in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013.

2. ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della legge n. 183/2010 (24 novembre 2010), con decorrenza dalla scadenza del termine;

3. ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della legge n. 183/2010, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della medesima legge, ossia dal 24 novembre 2010.

Non solo, al fine di limitare l'ammontare del risarcimento del danno dovuto per effetto della conversione del contratto a termine, il Collegato lavoro, sempre all'art. 32 aveva previsto che nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 legge n. 604/1966 ossia al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità sopra indicata è ridotto alla metà (art. 32, comma 5 e 6 legge n. 183/2010).

La norma, già applicabile ai giudizi in corso alla data del 24 novembre 2010 (data di entrata in vigore della legge n. 183/2010) in questi due anni ha dato luogo a diversi orientamenti da parte della giurisprudenza (2) chiamata a pronunciarsi in materia di contratto a tempo determinato ed a determinare, quindi, l'ammontare della predetta indennità (3). In ragione di ciò, il legislatore con la legge n. 92/2012 ha ritenuto di intervenire con una norma di interpretazione autentica della indicata disposizione stabilendo che il comma 5 dell'art. 32 legge n. 183/2010 si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

(1) L'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 così dispone: «1. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. 2. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documen-

Contratto a termine

	<p>ti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo. 3. (omissis)».</p> <p>(2) Cfr. sul punto, Tribunale di Busto Arsizio 29 novembre 2010, n. 528; Tribunale di Roma 11 gennaio 2011; Tribunale di Milano 2 febbraio 2011, n. 618; Tribunale di Reggio Emilia 28 aprile 2011, mentre in merito all'applicazione della disposizione ai giudizi in corso cfr. Cass. Sez. lav. 3 gennaio 2011, n. 65 e Cass. Sez. lav. 11 maggio 2011, n. 10346.</p> <p>(3) Sul punto è intervenuta anche la Corte costituzionale con sentenza n. 303/2011, dichiarando non fondata la questione di legittimità costituzionale della norma: «Non sono fondate le questioni di legittimità costituzionale delle norme di cui all'art. 32, commi 5, 6, 7 della legge n. 183/2010 - "Collegato lavoro" - (sollevate in riferimento agli artt. 3, 4, 11, 24, 101, 102, 111, 117, primo comma Cost, quest'ultimo in relazione all'art. 6, primo comma, della Convenzione europea dei diritti dell'uomo) nella parte in cui prevedono che, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il risarcimento del lavoratore illegittimamente estromesso alla scadenza del termine debba essere ragguagliato ad una indennità onnicomprensiva da liquidare tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, alla stregua dei criteri dettati dall'art. 8 legge n. 604/1966 (art. 32, comma 5); che il limite massimo dell'indennità sia ridotto alla metà in presenza di contratti collettivi di qualsiasi livello, purché stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie (art. 32, comma 6); che tali disposizioni trovino applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della predetta legge (art. 32, comma 7). Infatti la censurata normativa: 1) assicura la stabilizzazione del rapporto, 2) forfettizza il danno - con valenza sanzionatoria - solo per il periodo compreso tra la scadenza del termine e l'accertamento giudiziale della sua nullità, 3) favorisce l'intervento della contrattazione collettiva nella regolazione dell'assorbimento del personale precario, 4) non lede né le attribuzioni del potere giudiziario, intervenendo elusivamente sul piano delle fonti, né, 5) le garanzie imposte dalla Cedu per evitare un'intromissione del potere legislativo nell'amministrazione della giustizia, volta ad influire sulla decisione di una singola controversia o su un gruppo di esse, sia per il carattere generale della disciplina e sia in quanto ricorrono i "motivi di interesse generale" che legittimano il margine di apprezzamento dello stato membro».</p>
<p>Costo del lavoro (art. 2, comma 28 e segg. legge n. 92/2012)</p>	<p>La legge n. 92/2012, con l'obiettivo di introdurre un ulteriore deterrente al ricorso all'assunzione con contratto a tempo determinato ed allo scopo di finanziare la nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) ha previsto un aumento degli oneri contributivi relativi a tale tipologia contrattuale.</p> <p>Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il predetto contributo addizionale non si applica:</p> <p>a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;</p> <p>c) agli apprendisti;</p> <p>d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni.</p> <p>Nei limiti delle ultime sei mensilità il contributo addizionale di cui sopra viene restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.</p>

Assunzione a tempo determinato

[Dati identificativi del datore di lavoro]

[Dati identificativi del lavoratore]

Egregio sig.....

Con la presente Le confermiamo l'assunzione nella nostra azienda, con **contratto a tempo determinato** ai sensi dell'art. 1, D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per esigenze

[NB: specificare le ragioni tecniche, organizzative e produttive che danno luogo all'assunzione con contratto a tempo determinato. Le ragioni non devono essere indicate in modo generico e con semplice rinvio al contratto collettivo eventualmente applicabile. È possibile ad esempio fare riferimento a nuove lavorazioni, picchi di lavoro, lavori connessi a nuove commesse,

nuovi clienti o che richiedono lo sviluppo di progetti specifici e/o nuove competenze, professionalità Nel caso in cui l'assunzione avvenga ai sensi dell'art. 1, comma 1bis, D.Lgs. 368/2001 è possibile non specificare la causale]
Il contratto decorre dal [...] ed avrà scadenza con il [...].
[N.B: In caso di contratto a-causale ai sensi dell'art. 1, comma 1bis D.Lgs. n. 368/2001, la durata massima non prorogabile del contratto è di 12 mesi].
Ella svolgerà mansioni di [...] con inquadramento nel livello [...] del Ccnl per le imprese del settore [...] .
In relazione alle mansioni assegnate, la retribuzione lorda mensile sarà composta dalle seguenti voci:
1 - Minimo tabellare: Euro [...].
2 - Edr: Euro [...].
3 - [...] Euro [...].
Totale: Euro [...].

La retribuzione indicata verrà corrisposta per tredici/ quattordici mensilità.
Il luogo principale di lavoro è presso la nostra sede di [...], via [...] (ferma rimanendo la Sua disponibilità a svolgere temporaneamente attività lavorativa anche in luoghi diversi da quello di assunzione).
[N.B: tale ipotesi va valutata con estrema attenzione se incompatibile con un'assunzione a tempo determinato]
Resta inteso infine che l'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di [...] giorni di calendario/ di [...] mesi durante il quale ciascuna delle parti sarà libera di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso.
Per quanto non previsto dalla presente lettera troveranno applicazione, oltre alle leggi in materia di lavoro e previdenza, le norme contenute nel Ccnl sopra citato cui rinviamo espressamente.
Al termine di scadenza sopra indicato, il presente contratto è da intendersi automaticamente risolto ad ogni effetto di legge e di contratto senza necessità di preavviso né di altra comunicazione.
Ad ogni effetto di legge, La informiamo che abbiamo iscritto il Suo nominativo nel libro unico del lavoro, di cui all'art. 39, D.L. 25 giugno 2008, n. 112; inoltre, ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, D.Lgs. 9 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 40, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, Le consegniamo copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (o del contratto individuale di lavoro, che contiene tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152).
Voglia restituirci l'unita copia della presente lettera, sottoscritta in segno di integrale accettazione e per conferma di aver preso visione delle norme disciplinari relative alle infrazioni e alle procedure di contestazione previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal contratto collettivo di lavoro e delle norme relative agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Data [...]

Firma del datore di lavoro [...]

Firma del lavoratore [...]

Assunzione a tempo determinato per sostituzione di lavoratore assente

[Dati identificativi del datore di lavoro]

[Dati identificativi del lavoratore]

Egregio sig.....

Con la presente Le confermiamo l'assunzione nella nostra azienda, con **contratto a tempo determinato** ai sensi dell'art. 1, D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, in sostituzione del Sig. [...] assente per [...]

[NB: specificare le ragioni sostitutive, quali ferie, maternità, congedo parentale, malattia, anno sabbatico, aspettativa etc. che danno luogo all'assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui l'assunzione avvenga ai sensi dell'art. 1, comma 1bis D.Lgs. 368/2001 è possibile non specificare la causale]

Il contratto decorre dal [...] ed avrà scadenza con il rientro in servizio del lavoratore sostituito. [N.B: In caso di contratto a-causale ai sensi dell'art. 1, comma 1bis D.Lgs. n. 368/2001, la durata massima non prorogabile del contratto è di 12 mesi].

Ella svolgerà mansioni di [...] con inquadramento nel livello [...] del Ccnl per le imprese del settore [...] .
In relazione alle mansioni assegnate, la retribuzione lorda mensile sarà composta dalle seguenti voci:

1 - Minimo tabellare: Euro [...].

2 - Edr: Euro [...].

3 - [...] : Euro [...].

Totale: Euro [...].

La retribuzione indicata verrà corrisposta per tredici/quattordici mensilità.

Il luogo principale di lavoro è presso la nostra sede di [...], via [...] (ferma rimanendo la Sua disponibilità a svolgere temporaneamente attività lavorativa anche in luoghi diversi da quello di assunzione).

[N.B: tale ipotesi va valutata con estrema attenzione se incompatibile con un'assunzione a tempo determinato]

Resta inteso infine che l'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di [...] giorni di calendario/[...] mesi, durante il quale ciascuna delle parti sarà libera di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso.

Per quanto non previsto dalla presente lettera troveranno applicazione, oltre alle leggi in materia di lavoro e previdenza, le norme contenute nel Ccnl sopra citato cui rinviamo espressamente.

Sarà nostra cura avvertirLa in tempo utile della data prevista per il rientro del lavoratore sostituito. A seguito di nostra specifica richiesta Lei avrà l'obbligo nei giorni immediatamente seguenti il rientro del lavoratore sostituito di procedere al passaggio delle consegne al lavoratore stesso.

Ad ogni effetto di legge, La informiamo che abbiamo iscritto il Suo nominativo nel libro unico del lavoro, di cui all'art. 39, D.L. 25 giugno 2008, n. 112; inoltre, ai sensi dell'art. 4 bis, comma 2, D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 40, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, Le consegniamo copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (o del contratto individuale di lavoro, che contiene tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152).

Voglia restituirci l'unita copia della presente lettera, sottoscritta in segno di integrale accettazione e per conferma di aver preso visione delle norme disciplinari relative alle infrazioni e alle procedure di contestazione previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal contratto collettivo di lavoro e delle norme relative agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Data [.....]

Firma del datore di lavoro [.....]

Firma del lavoratore [.....]

Proroga del contratto di lavoro a tempo determinato

[Dati identificativi del datore di lavoro]

[Dati identificativi del lavoratore]

Egregio sig.....

Con la presente Le confermiamo che, poiché si sono verificate obiettive esigenze aziendali relative a [.....] che inducono a proseguire il rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente previsto, Le comunichiamo la proroga del contratto in corso dal [.....] fino al [.....] alle medesime condizioni sinora pattuite.

[NB: in ipotesi di contratto a-causale ai sensi dell'art. 1, comma 1bis D.Lgs. n. 368/2001 la proroga non è ammessa, anche qualora il contratto abbia una durata iniziale inferiore a 12 mesi]

Resta inteso che Ella svolgerà durante il periodo di proroga la stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato originariamente stipulato.

Alla nuova scadenza il rapporto si intenderà automaticamente risolto senza necessità di preavviso né di altra comunicazione.

Voglia restituirci, sottoscritta in segno di accettazione, l'unita copia della presente lettera.

Data [.....]

Firma del datore di lavoro [.....]

Firma del lavoratore [.....]