

Il contratto di lavoro a tempo determinato

Avv. Giuseppe Bulgarini d'Elci
Avv. Roberta Cristaldi

Milano, 8 luglio 2015

La materia è stata oggetto di una stratificazione di interventi normativi negli ultimi anni

TRA I PRINCIPALI:

1

D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368

2

D. Lgs. 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato Lavoro)

3

L. 18 luglio 2012, n. 92 (Legge Fornero)

4

D. L. 28 giugno 2013, n. 76 (Decreto Giovannini)

5

D. L. 20 marzo 2014, n. 34 (Decreto Poletti)

6

D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (Codice Contratti)

D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

**IL «CODICE CONTRATTI» RECEPISCE IN UN UNICO TESTO
NORMATIVO, QUANTO AL CONTRATTO A TERMINE:**

**L'INTERA DISCIPLINA SOSTANZIALE DEL CONTRATTO A TERMINE DI CUI
AL D. LGS. 368/2001**

**LA DISCIPLINA SUI TERMINI DI IMPUGNAZIONE DI CUI AL COLLEGATO
LAVORO**

**IL REGIME SANZIONATORIO PREVISTO DAL COLLEGATO LAVORO IN CASO
DI TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO**

La progressiva «liberalizzazione» del ricorso al contratto a termine

Breve cronistoria



La progressiva «liberalizzazione» del ricorso al contratto a termine

Breve cronistoria

L.
92/2012
e D. L.
76/2013



IN CASO DI PRIMO RAPPORTO TRA LE PARTI E' POSSIBILE STIPULARE UN CONTRATTO A TERMINE SENZA INDICARE LA CAUSALE, PER UNA DURATA MASSIMA DI 12 MESI E CON POSSIBILITA' DI UNA SOLA PROROGA. NECESSARIA COINCIDENZA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA OGGETTO DI PROROGA CON QUELLA DEL CONTRATTO INIZIALE

La progressiva «liberalizzazione» del ricorso al contratto a termine

Breve cronistoria

Decreto
Poletti
Legge
78/2014

NON E' PIU' RICHIESTA LA CAUSALE PER TUTTA LA DURATA DI 36 MESI

Circolare Min. Lavoro n. 18 del 30.7.2014:
è opportuno continuare ad indicare la causale per i contratti a termine per ragioni sostitutive o di stagionalità

SONO POSSIBILI FINO A 5 PROROGHE NELL'ARCO DI 36 MESI

Circolare Min. Lavoro n. 18 del 30.7.2014:
le proroghe non sono contabilizzate se viene stipulato nuovo contratto a t.d. per mansioni diverse, non equivalenti

Disciplina sostanziale del contratto a termine oggi vigente

D. Lgs.
81/2015

Termine di durata del contratto non superiore a 36 mesi per svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale

Eccezioni:

- a) previsioni diverse dei contratti collettivi
- b) attività stagionali

Oltre i 36 mesi è possibile stipulare un altro contratto a termine tra le stesse parti:

- a) per un periodo massimo di 12 mesi
- b) presso la dtl competente per territorio

Apposizione del termine priva di effetti se non risulta da atto scritto (no per rapporti di durata non superiore a 12 giorni)

Disciplina sostanziale del contratto a termine

LA PROROGA



Il contratto a termine può essere prorogato



CONDIZIONI:

Consenso del lavoratore

Fino ad un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi

Se il numero delle proroghe è superiore il contratto si trasforma a t.i. a partire dalla sesta proroga

Anche per attività diverse da quella oggetto del contratto originario

Disciplina sostanziale del contratto a termine



Disciplina sostanziale del contratto a termine

PROSECUZIONE DEL RAPPORTO IN VIA DI FATTO



```
graph TD; A[PROSECUZIONE DEL RAPPORTO IN VIA DI FATTO] --> B["• per i primi 10 giorni dopo la scadenza, maggiorazione della retribuzione del 20%  
• per i giorni successivi al 10°, maggiorazione della retribuzione del 40%"]; A --> C["In ogni caso, la prosecuzione di fatto è consentita:  
• fino a 30 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi  
• fino a 50 giorni per i contratti da 6 mesi in su"]; style A stroke:#003366,stroke-width:2px; style B stroke:#003366,stroke-width:1px; style C stroke:#003366,stroke-width:1px;
```

- per i primi 10 giorni dopo la scadenza, maggiorazione della retribuzione del 20%
- per i giorni successivi al 10°, maggiorazione della retribuzione del 40%

- In ogni caso, la prosecuzione di fatto è consentita:
- fino a 30 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi
 - fino a 50 giorni per i contratti da 6 mesi in su

Disciplina sostanziale del contratto a termine

DIRITTO DI PRECEDENZA

A chi spetta:

1

Al lavoratore che ha prestato attività per più di sei mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato, per le medesime mansioni, entro i successivi 12 mesi

2

Per le lavoratrici, il congedo di maternità concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza

3

Per le medesime lavoratrici, anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate nei dodici mesi successivi

4

Al lavoratore assunto a t.d. per lo svolgimento di attività stagionali, per le nuove assunzioni dello stesso datore per le medesime attività stagionali

Disciplina sostanziale del contratto a termine

DIRITTO DI PRECEDENZA

```
graph TD; A[DIRITTO DI PRECEDENZA] --> B[Deve essere richiamato in maniera espressa nel contratto di lavoro]; A --> C[Può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto (3 mesi per gli stagionali)]; A --> D[Il diritto di precedenza si estingue decorso un anno dalla data di cessazione del rapporto];
```

Deve essere richiamato in maniera espressa nel contratto di lavoro

Può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto (3 mesi per gli stagionali)

Il diritto di precedenza si estingue decorso un anno dalla data di cessazione del rapporto

Disciplina sostanziale del contratto a termine

LIMITAZIONI QUANTITATIVE



Salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva, non possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione

VIOLAZIONE

NO trasformazione in contratti di lavoro a tempo indeterminato

Sanzione amministrativa per ciascun lavoratore pari a:

- a) 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 gg, se il lavoratore assunto in violazione è uno;
- b) 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 gg, se i lavoratori assunti in violazione sono più di uno

Disciplina sostanziale del contratto a termine

NO LIMITAZIONI QUANTITATIVE

- 1 Nella fase di avvio di nuova attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi
- 2 Imprese start-up (per 4 anni dalla costituzione o minor periodo)
- 3 Svolgimento di attività stagionali
- 4 Per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi
- 5 Per sostituzione di lavoratori assenti
- 6 Con lavoratori di età superiore a 50 anni
- 7 Contratti a termine per soddisfare esigenze temporanee con università, istituti di ricerca, enti culturali

Termini di impugnazione

IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE

```
graph TD; A[IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE] --> B[STRAGIUDIZIALE]; A --> C[GIUDIZIALE]; B --- D[a pena di decadenza entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto]; C --- E[l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro 180 giorni, dal deposito del ricorso presso la cancelleria del tribunale];
```

STRAGIUDIZIALE

a pena di decadenza entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto

GIUDIZIALE

l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro 180 giorni, dal deposito del ricorso presso la cancelleria del tribunale

Regime sanzionatorio in caso di trasformazione

**TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO
INDETERMINATO**

+

**RISARCIMENTO DEL DANNO A FAVORE DEL LAVORATORE
INDENNITA' ONNICOMPRESIVA
MIN 2,5 MAX 12 MENSILITA'
DELL'ULTIMA RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO DEL**



Criteria per la determinazione del risarcimento del danno

- numero dei dipendenti occupati
- dimensioni dell'impresa
- anzianità di servizio del lavoratore
- comportamento e condizioni delle parti

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!