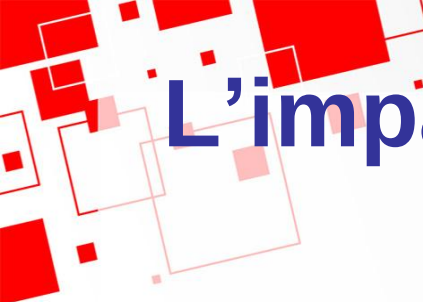




IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La disciplina delle assunzioni a termine
dopo il *Jobs Act*

BARRACO
STUDIO LEGALE LAVORO



L'impatto del *Jobs Act*: la libertà di assunzione a termine

“E’ **consentita** l’**apposizione** di un **termine** alla durata del contratto di lavoro subordinato ~~a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo~~ di **durata non superiore a 36 mesi**, comprensiva di eventuali proroghe ... per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione”

L'impatto del *Jobs Act*: la libertà di assunzione a termine

Non viene **più richiesta** la sussistenza e l'**indicazione** delle ben note “**ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**” che tanto contenzioso hanno creato nella pratica: viene implicitamente meno anche l'ingombrante requisito (imposto dalla giurisprudenza più che dalla norma) della necessaria *temporaneità* dell'occasione di lavoro

Liberalizzazione della causale

Dopo il *Jobs Act* esiste **soltanto** il **contratto acausale**, **sia** in fase di **stipulazione** **che** in fase di **rinnovo**

Nel contratto è sufficiente indicare una data di cessazione (o, *per relationem*, un evento futuro e certo): l'unico onere rimane la forma scritta

E' possibile assumere a termine anche soggetti che in passato avevano già collaborato con l'azienda, in quanto la libertà non è più limitata al solo "primo" rapporto

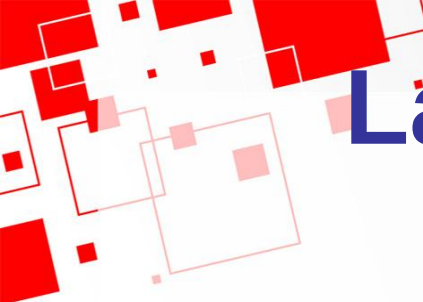
Contratto a termine come contratto unico

Contratto a tempo determinato acausale come vero e proprio **contratto unico di lavoro** (finisce lo *sfavor* che durava dal 1962, il contratto a termine non è più socialmente pericoloso)

(“nelle more dell’adozione ... del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente”)

Unici limiti residui:

- **durata massima complessiva** pari a trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi
- periodo di intervallo (c.d. *stop and go*) tra un contratto a termine e il successivo in caso di **rinnovo**
- **nuovo limite quantitativo** (contingentamento *ex lege*)



La tensione con il diritto comunitario

I contratti di lavoro a termine costituiscono una **eccezione** rispetto alla **forma comune** dei rapporti di lavoro che resta quella del contratto **a tempo indeterminato** (dir. 1999/70/CE)

La nuova disciplina, estremamente interessante in un'ottica di gestione flessibile degli organici, regge il vaglio di compatibilità con la disciplina comunitaria?

La tensione con il diritto comunitario

La direttiva si preoccupa di dettare “misure di prevenzione degli **abusi** ... derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato” (direttiva, clausola n. 5)

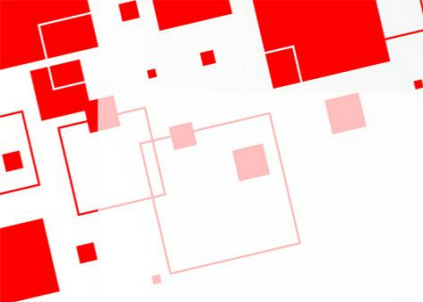
La clausola n. 5 impone agli Stati membri **una o più misure** relative a:

“**a) ragioni obiettive** per la giustificazione del **rinnovo** dei suddetti contratti o rapporti;

b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;

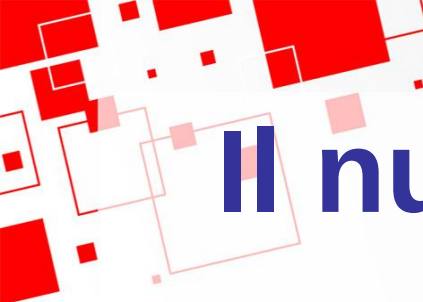
c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti”.

Il **Jobs Act** abbandona la **misura sub a)**, non richiedendo più ragioni oggettive per i rinnovi, **ma** lascia **intatta la misura sub b)**, durata massima complessiva, e quindi pare aver conservato la compatibilità della normativa italiana con quella europea



Contratto a termine e somministrazione

L'apposizione del **termine** in
maniera **acausale** è possibile, per
qualsunque tipo di mansione, **sia**
nella forma del **contratto a tempo**
determinato **sia** nell'ambito di un
contratto di **somministrazione a**
tempo determinato

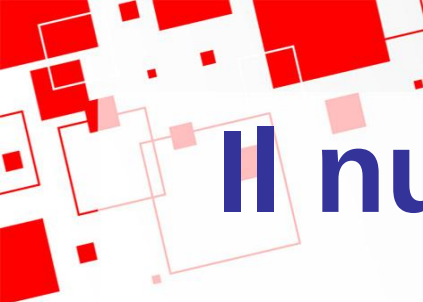


Il nuovo limite quantitativo

Totale liberalizzazione della causale, ma – **in chiave compensativa** – **nuovo limite quantitativo**
(contingentamento *ex lege*):

il **numero** complessivo dei **contratti a tempo determinato**
non può **superare** il limite del **20%** del **numero dei**
contratti a tempo indeterminato in forza al 1°
gennaio dell'anno di assunzione

Contingentamento *ex lege* riguarda **solo** il **contratto a termine non** la **somministrazione**
(per quest'ultima il limite può essere fissato solo dai
contratti collettivi)



Il nuovo limite quantitativo

Si computano *tutti* i lavoratori impiegati con contratto a tempo indeterminato?

In base ai principi generali si ritiene vadano **esclusi** gli **apprendisti** e **computati**, viceversa, i **dirigenti**

E i lavoratori **part time**?

In base alla lettera della legge il lavoratore part time a tempo indeterminato dovrebbe computarsi come una (1) unità (nella specie non sembra possibile applicare il principio *pro rata temporis*, in quanto la legge contrappone lavori a termine a lavoratori a tempo indeterminato, a prescindere dalla tipologia)

Il nuovo limite quantitativo

Il **nuovo limite di legge** ha una **portata meramente suppletiva**, in assenza di previsioni della contrattazione collettiva

In prima battuta, quindi, si tratta di verificare il rispetto delle **clausole collettive di contingentamento** (“ccnl stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi”), anche se fissano limiti più restrittivi. Vengono fatte **salve** le **esenzioni** dal contingentamento già previste in precedenza (art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368 del 2001: *start up*; ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità; specifici spettacoli ovvero programmi radiofonici o televisivi; lavoratori di età superiore a 55 anni)

Il nuovo limite quantitativo

Quale sanzione in caso di violazione del limite quantitativo?
sanzione amministrativa pecuniaria (finalizzata al Fondo per occupazione e formazione) pari – per ciascun lavoratore - al:

- 20% della retribuzione per ciascun mese se lo sfioramento riguarda un solo lavoratore;
- 50% della retribuzione per ciascun mese se lo sfioramento riguarda due o più lavoratori
- “per ciascun mese”: di durata del contratto o come periodo all’atto dell’accertamento?

Opera solo la sanzione amministrativa o anche la sanzione civilistica della **conversione** in contratto a tempo indeterminato?

Il nuovo limite quantitativo: esenzioni

Datori di lavoro che occupano **sino a 5 dipendenti**:
possibile stipulare un **(1) contratto a tempo
determinato**

Limite quantitativo non si applica ai contratti a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori che svolgono in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica; in questo caso il contratto può avere una durata pari a quella del progetto di ricerca cui si riferiscono (e quindi superare i 36 mesi)

Libertà di assunzione, ma attenzione ai divieti

- a) per la **sostituzione** di **lavoratori in sciopero**;
- b) *salva diversa disposizione degli accordi sindacali*, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, **nei 6 mesi precedenti**, a **licenziamenti collettivi** riguardanti lavoratori adibiti alle **stesse mansioni**, **salvo** che tale contratto (i) sia concluso per sostituire lavoratori assenti ovvero (ii) abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi ovvero (iii) il lavoratore venga assunto dalla mobilità;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una **sospensione dei rapporti** o una **riduzione dell'orario**, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni (per la sola somministrazione viene fatta *salva diversa disposizione degli accordi sindacali*);
- d) da parte delle imprese che **non** abbiano effettuato la **valutazione dei rischi**

Quando si può prorogare?

Per la **proroga** del termine la legge richiede:

- il **consenso**, anche tacito, del lavoratore;
- una **durata iniziale** del contratto **inferiore a tre anni**;
- ~~la sussistenza di **ragioni oggettive**, la cui prova incombe sul datore di lavoro;~~
- la proroga deve riferirsi alla “**stessa attività lavorativa**” per la quale il contratto è stato stipulato

Quando ricorrono tutte queste condizioni ~~la proroga è ammessa~~ **una sola volta** sono ammesse sino a **5 proroghe** nell'arco dei complessivi 36 mesi di durata massima del rapporto (indipendentemente dal numero dei rinnovi)

La proroga

Problemi non risolti dalla legge

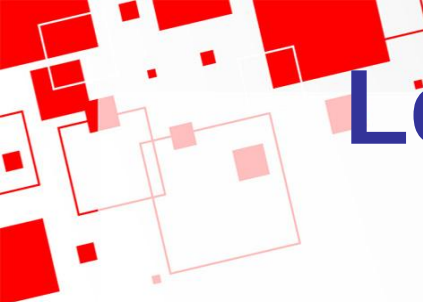
1) Cosa significa “**stessa attività lavorativa**”? Stesse mansioni o stesse esigenze aziendali? La giurisprudenza formatasi sulla vecchia legge aveva chiarito che **l'identità non si riferisce alle mansioni** del lavoratore, che possono anche mutare, **ma** deve essere intesa nella dimensione oggettiva riferibile alla **destinazione aziendale** (es. esclusa la legittimità della proroga nel caso in cui un'impresa costruttrice di automezzi pesanti aveva assunto a termine a fronte dell'acquisizione di una commessa riguardante la produzione di 180 autobus urbani e poi giustificato la proroga a fronte dell'acquisizione di una nuova commessa di 250 autobus per percorso extraurbano; Cass. 16 maggio 2005, n. 10140)

La proroga

Problemi non risolti dalla legge

2) Quale sanzione in caso di proroga illegittima, ossia stipulata senza le condizioni essenziali prima viste?

Si applica la rigorosa **disciplina della prosecuzione di fatto del rapporto**



Le nuove regole: regime transitorio

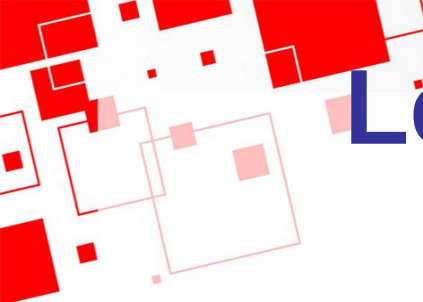
Norma espressa: le **nuove regole** “si applicano ai rapporti di lavoro **costituiti** successivamente alla data di entrata in vigore” del decreto e quindi ai contratti a tempo determinato **stipulati** a far data dal 21 marzo 2014

Conseguenza: il nuovo regime delle proroghe sembra applicabile solo ai contratti stipulati a far data dal 21 marzo 2014, non ai contratti preesistenti

Le nuove regole: regime transitorio

“**Sanatoria**”: “sono **fatti salvi** gli **effetti già prodotti** dalle disposizioni introdotte dal presente decreto”

es. se nelle more della conversione (e quindi tra il 21 marzo 2014 e il 20 maggio 2014) è stata fatta una seconda proroga di un contratto preesistente, questa dovrebbe ritenersi validamente effettuata malgrado non si tratti di “rapporto costituito” dopo l’entrata in vigore del decreto



Le nuove regole: regime transitorio

Nuovo limite quantitativo e clausole collettive di contingentamento: in attesa dei rinnovi continuano ad applicarsi le clausole collettive precedenti

Nuovo limite quantitativo: tolleranza sino al 31 dicembre 2014 per i datori di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto superavano il tetto del 20% (o quello più elevato stabilito dal ccnl)

Prosecuzione di fatto

Se il lavoro prosegue di fatto dopo la scadenza del termine originario o validamente prorogato o dopo il periodo di durata massima complessiva di 36 mesi:

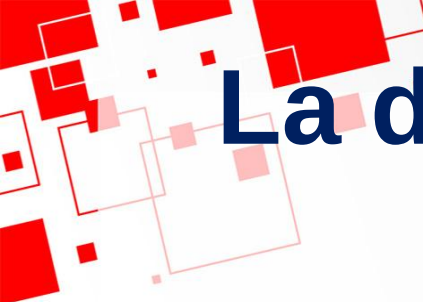
1. **inizialmente** è dovuta **soltanto** una **maggiorazione retributiva** pari al 20% fino al decimo giorno e al 40% per i giorni ulteriori
2. **decorso il periodo “cuscinetto”** (**30** giorni nel caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, **50** negli altri casi) il **contratto** si considera **a tempo indeterminato** a far data da tale sconfinamento

La disciplina dell'intervallo in caso di riassunzione

A. Riassunzione entro 10 giorni (o 20 se il contratto ha durata superiore a 6 mesi) dalla scadenza del contratto precedente: il secondo contratto si considera a tempo indeterminato

B. Riassunzione il giorno stesso della scadenza del precedente contratto: il rapporto si considera a tempo indeterminato sin dall'inizio

NB! Il rispetto dell'intervallo di legge non consente di mettersi al riparo da iniziative giudiziarie del lavoratore, che potrebbe far valere il principio generale della nullità del contratto in frode alla legge in caso di reiterate assunzioni dirette ad eludere la disciplina legale (contratto a tempo indeterminato come forma comune ...)



La disciplina dell'intervallo in caso di riassunzione

La disciplina sugli intervalli non trova applicazione **per le attività stagionali e** “in relazione alle **ipotesi** individuate dai **contratti collettivi, anche aziendali,** stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”

La durata massima complessiva

Durata massima complessiva: 36 mesi riferita, a prescindere dagli intervalli tra l'uno e l'altro, a tutti i contratti a termine, comprensivi di proroghe e di rinnovi, intercorsi tra le stesse parti per mansioni equivalenti (in questo caso, cosa significa equivalenza? Stessa professionalità o stesso livello contrattuale? Circ. Min. lav. n. 13/2008: stessa professionalità)

Sanzione: sforati i 36 mesi complessivi + 50 giorni di periodo cuscinetto (cfr. Circ. Min. lav. n. 13/2008) il rapporto si considera a tempo indeterminato

La durata massima complessiva

Deroga: un ulteriore contratto a termine, oltre i 36 mesi, può essere stipulato per una sola volta a condizione che la stipula avvenga (i) presso la DTL, (ii) con l'assistenza di un rappresentante sindacale e (iii) per la durata massima stabilita negli avvisi comuni (cfr. avviso comune 10 aprile 2008 che ha stabilito la durata massima di 8 mesi)

La durata massima complessiva

Esclusioni

- 1) **attività stagionali** (come definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525)
- 2) **attività individuate dai CCNL** stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative
- 3) **possibilità di deroghe da parte di contratti collettivi, anche aziendali**, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

La durata massima complessiva

Rigidità introdotta dalla legge Fornero

ai fini del computo della **durata massima complessiva** di **36 mesi** si tiene conto **anche** dei periodi in cui il lavoratore è stato impiegato, in mansioni equivalenti (identica professionalità, a prescindere dal formale inquadramento del lavoratore), in forza di un **contratto di somministrazione di lavoro a termine**

Questo **limite riguarda il lavoro a termine e non** anche la **somministrazione** - per la quale è rimasto espressamente escluso (lettura confermata anche dal *Jobs Act*: “periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato pari a 36 mesi”)

La durata massima complessiva

I datori di lavoro dovranno **tener conto**, ai fini del limite dei 36 mesi, dei periodi lavoro svolti in forza di **contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati** dopo l'entrata in vigore della riforma Fornero, ovvero **dopo il 18 luglio 2012**

Circolare Min. lav. n. 18 del 2012

“raggiunto tale limite **il datore di lavoro** potrà comunque **ricorrere alla somministrazione a tempo determinato** con lo stesso lavoratore **anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi**”



interpretazione pericolosa

La maggiorazione contributiva sul lavoro a termine

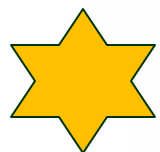
La legislazione dell'alternanza: ora contratto unico, prima strumento da disincentivare...

La riforma Fornero, al fine di **disincentivarne l'utilizzo**, ha imposto a carico del datore di lavoro, a partire **dal 1° gennaio 2013**, **un contributo addizionale pari all'1,4%**

Il contributo addizionale è **escluso per le assunzioni in sostituzione di lavoratori assenti o per attività stagionali**

Si prevede la **restituzione** del contributo **in caso di trasformazione** in contratto a tempo indeterminato **o di assunzione a tempo indeterminato**, in quest'ultimo caso con esclusione dei mesi di intervallo

Diritto di precedenza

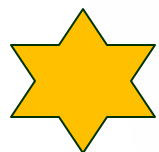


Lavoratori “standard”: se prestano la propria attività per un **periodo superiore a 6 mesi** hanno **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dallo stesso datore di lavoro, per le medesime mansioni, entro i 12 mesi successivi alla cessazione del lavoro a termine

Condizione: comunicazione della volontà di avvalersene entro 6 mesi dalla cessazione

(Nuovo) **onere** per il **datore** di lavoro: **menzionare** il **diritto di precedenza** nel **contratto di assunzione**

Diritto di precedenza

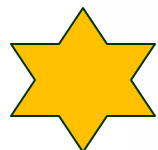


Lavoratori stagionali: diritto di precedenza **limitatamente alle assunzioni a termine** per la medesima attività stagionale

Condizione: comunicazione della volontà di avvalersene entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto

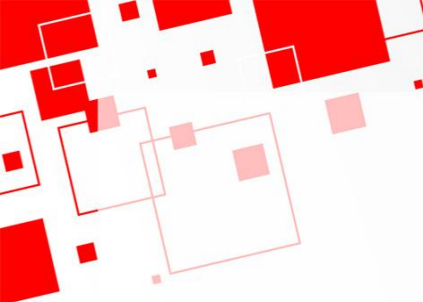
(Nuovo) **onere** per il **datore** di lavoro: **menzionare il diritto di precedenza** nel **contratto di assunzione**

Diritto di precedenza



Lavoratrici madri: congedo di maternità utile ai fini del computo del periodo che fa scattare il diritto di precedenza

Diritto di precedenza esteso **anche** alle **assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore entro i successivi 12 mesi per le medesime mansioni



Diritto di precedenza

In ogni caso:

- diritto di precedenza **si estingue entro un anno** dalla cessazione del rapporto
- viene generalmente **esclusa** la possibilità della **tutela in forma specifica**:
conseguente operatività della **sola tutela risarcitoria**

Contratti speciali

Regole speciali sono previste:

- ❖ per le aziende del settore del **commercio** di esportazione/importazione di **prodotti ortofrutticoli**
 - ❖ per le c.d. **start up innovative**
 - ❖ nel **settore agricolo (operai)**
- ❖ nel settore del turismo e dei pubblici esercizi per il c.d. **personale extra** (speciali servizi di durata non superiore a tre giorni: es.
 - banchetti/ricevimenti)
 - ❖ per i **dirigenti**
- ❖ per gli iscritti alle liste di **mobilità**

Assunzione dalla mobilità

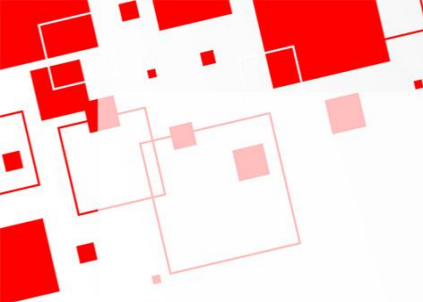
I contratti a tempo determinato stipulati con lavoratori in mobilità (fino al 31 dicembre 2016) vengono **integralmente sottratti** al campo di applicazione di cui al **d. lgs. n. 368 del 2001**

Le **maggiori particolarità**

- sono **sterilizzati** ai fini del computo della **durata massima complessiva** di 36 mesi
- nel caso in cui lo stesso soggetto venga riassunto a termine presso la stessa azienda non vi è la necessità di rispettare alcun intervallo (in tal senso cfr. anche la circolare Min. lav. 29 agosto 2013, n. 35)
- **non** paiono **computabili** nel nuovo **limite quantitativo del 20%**

Assunzione a termine dei dirigenti

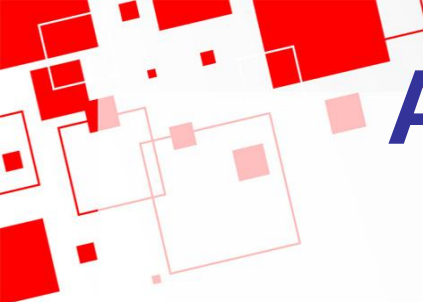
- ❑ consentita l'assunzione a termine **senza giustificazione** per un **periodo non superiore a cinque anni** e con facoltà del dirigente di dimettersi con preavviso dopo tre anni (art. 10, comma 4, d. lgs. n. 368/2001)
- ❑ prevista espressamente la **disapplicazione** dell'**intera disciplina generale**, compresa la forma scritta (Cass. 16 gennaio 2006, n. 749), con la sola **eccezione** del principio di **parità di trattamento** e del criterio di **computo dell'organico**. Tuttavia se il contratto iniziale o prorogato raggiunge i cinque anni, una eventuale ulteriore assunzione o proroga potrebbe ritenersi in frode alla legge (o addirittura *contra legem*: cfr. Circ. Min. lav. 14 dicembre 2001)



Attività stagionali

Particolarità

- non si applica il nuovo **limite quantitativo** del **20%**
- non si applica il **limite di durata massima complessiva** di 36 mesi
 - non si applica lo **stop&go** in caso di riassunzione
- non si applica il **contributo aggiuntivo** dell'**1,4%**



Assunzioni per ragioni sostitutive

Particolarità

- **non** si applica il **nuovo limite quantitativo** del 20%
- **non** si applica il **contributo aggiuntivo** dell'1,4%

Assunzioni per ragioni sostitutive / attività stagionali

- ❑ interesse (*paradossale* ...) ad introdurre la **causale** per godere dei benefici sopra visti?
- ❑ in realtà il contratto è ormai solo acausale; si potrebbe semplicemente *specificare* nel contratto di assunzione che si tratta di un'attività stagionale o che l'assunzione avviene in sostituzione di un lavoratore assente (*indicandone anche nome e ragione dell'assenza?*)
- ❑ Messaggio Inps n. 4152 del 17 aprile 2014

Il meccanismo impugnatorio

Art. 32, comma 3, Collegato lavoro (l.n. 183 del 2010, modificata dalla legge Fornero)

Impugnazione a pena di decadenza in termini stringenti, al fine di sanzionare il lassismo di alcuni lavoratori nell'introduzione della causa

Doppio *barrage*: lavoratore se vuole ottenere la conversione deve:

entro 60 120 giorni (dalla scadenza del termine): contestare la validità del termine mediante atto scritto (es. raccomandata a.r.)

entro 270 180 giorni (dalla "contestazione" di cui al numero 1): depositare ricorso oppure promuovere tentativo di conciliazione o arbitrato

entro 60 giorni (se la conciliazione o l'arbitrato siano rifiutati o non raggiunto l'accordo): depositare ricorso

Il meccanismo impugnatorio

Tale meccanismo impugnatorio si applica nei casi in cui il lavoratore voglia far valere la **nullità del termine** ai sensi degli art. 1 (**apposizione del termine**, non più causale), 2 (servizi postali e aeroportuali) e 4 (**proroga**)

Azzerato il contenzioso sulla causale il doppio *barrage* di fatto riguarderà solo le contestazioni relative alla proroga

Per tutti gli altri vizi (violazione divieti di assunzione, sforamento della durata massima complessiva *etc*): azione nei limiti della prescrizione (dalla lunga inerzia del lavoratore il Giudice potrebbe però dedurre l'intervenuta risoluzione consensuale, specie se il decorso del tempo è accompagnato dal reperimento di un nuovo posto di lavoro)

La sanzione del Collegato lavoro

Art. 32, comma 5, l.n. 183/2010: “**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” applicando nella quantificazione i criteri fissati dall’art. 8 l.n. 604 del 1966 in tema di tutela obbligatoria conseguente a licenziamento

Il nuovo meccanismo sanzionatorio si applica a **tutti i giudizi**, pendenti e futuri

La sanzione del Collegato lavoro

Indennità risarcitoria: è **onnicomprensiva**, **ma non sostitutiva** del diritto del lavoratore alla **riammissione in servizio**

Ambito di applicazione: a fronte dell'ampiezza della norma ("nei casi di conversione") si ritiene che si applichi **non solo** al **contratto a termine** illegittimo, **ma anche** alla c.d. **somministrazione irregolare**

(Cass. 17 gennaio 2013, n. 1148; Cass. 29 maggio 2013, n. 13404)

Legittimità della nuova sanzione

Corte cost. 9 novembre 2011, n. 303

(Corte cost. n. 112/2012)

- la nuova sanzione si applica a **tutti i giudizi pendenti**, tanto nel merito, quanto in sede di legittimità
- l'**indennità forfetaria** è **dovuta sempre e comunque**, senza necessità dell'offerta della prestazione, né di oneri probatori di sorta
- il nuovo regime risarcitorio **non** ammette la **detrazione** dell'***aliunde perceptum***
- l'indennità forfetaria copre solo il *medio tempore*, **dal momento della sentenza**, invece, il datore è tenuto al **pagamento** delle **retribuzioni dovute**

Legittimità della nuova sanzione

L'interpretazione autentica della sanzione
offerta dalla riforma Fornero

L'indennità onnicomprensiva “ristora per intero
il pregiudizio subito dal lavoratore, **comprese
le conseguenze retributive e contributive**
relative al **periodo compreso fra la scadenza
del termine e la pronuncia del
provvedimento**” che ricostituisce il rapporto
(sulla legittimità nuova sanzione: cfr. Cass. nn.
1411, 5241, 14996 del 2012; Corte giust. 12
dicembre 2013)

Computabilità

I lavoratori a tempo determinato si computano nell'organico aziendale?

Soluzione differenziata a seconda dell'ambito normativo di riferimento; in particolare:

1) ai fini del raggiungimento del requisito numerico necessario **per la costituzione di r.s.a./r.s.u.** e l'esercizio dei diritti di attività sindacale, si considera il numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro;

Computabilità

2) ai fini dell'applicazione dell'**art. 18 St. lav.**, i lavoratori a termine sono computabili solo quando siano **addetti a esigenze non provvisorie e occasionali** (cfr. Cass. 5 ottobre 2006, n. 21407, che - per un'impresa alberghiera - ha considerato i lavoratori a termine "normalmente" impiegati)

3) ai fini delle **assunzioni obbligatorie**:
computo dei soli **contratti di durata superiore a sei mesi**

Facoltà di recesso delle parti

Il rapporto di lavoro a tempo determinato può essere risolto *ante tempus* **soltanto** in presenza di una **giusta causa** (art. 2119 c.c.) o in caso di **impossibilità sopravvenuta** della prestazione (artt. 1463 e ss. c.c.; Cass. 10 febbraio 2009, n. 3276): il recesso unilaterale del datore o del prestatore di lavoro è consentito soltanto se motivato da un grave inadempimento della controparte o da una impossibilità oggettiva sopravvenuta della prestazione (è **escluso** il **licenziamento** determinato da **motivi esclusivamente economici** – es. riorganizzazione assetto produttivo – ma non quello per motivi disciplinari)

Licenziamento *ante tempus* illegittimo

Quale sanzione?

Giurisprudenza: **esclusione** apparato sanzionatorio di cui all'**art. 18 St. lav.**, bensì **tutela risarcitoria** che comporta il pagamento al lavoratore delle retribuzioni dal licenziamento alla scadenza del termine pattuito

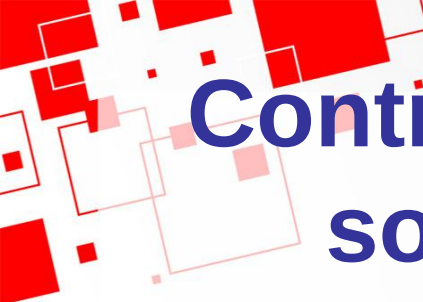
Malattia e altri casi di sospensione della prestazione

Cosa succede in caso di malattia?

Maternità?

Paternità?

Nel caso di **sospensione** della prestazione lavorativa per il quale sia previsto, nel rapporto di lavoro ordinario, il diritto del lavoro alla conservazione del posto, questa protezione **non** produce l'effetto di una **dilazione** del termine di cessazione del rapporto originariamente pattuito



Contratto a tempo determinato Vs somministrazione a termine

La somministrazione di lavoro conserva il suo *appeal* a fronte della concorrenza del nuovo e flessibile contratto a termine, che non richiede più la causale e che è prorogabile per ben 5 volte?

Contratto a tempo determinato Vs somministrazione a termine

Risposta assolutamente **positiva** per almeno **quattro**
ragioni:

- il lavoratore somministrato **non si computa** nell'organico dell'impresa utilizzatrice
 - alla somministrazione **non si applica** il nuovo **limite quantitativo del 20%**, si applicano solo le clausole collettive di contingentamento
 - il limite di **durata massima complessiva di 36 mesi** si applica al **solo contratto a tempo determinato**, **non** alla **somministrazione**
- **possono essere sforate** le **clausole di contingentamento** **se** la somministrazione coinvolge **soggetti disoccupati / svantaggiati / molto svantaggiati** (art. 20, comma 5 *ter*, d. lgs. n. 276 del 2003)

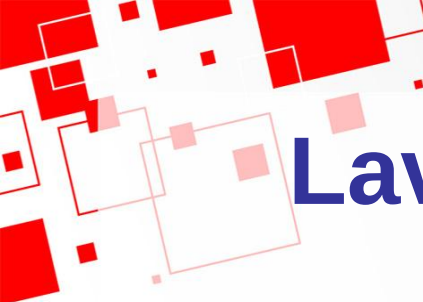
Contratto a tempo determinato Vs somministrazione a termine

Somministrazione “illimitata”: i limiti quantitativi sono esclusi in caso di invio in missione di:

- a) soggetti **disoccupati**, percettori della relativa indennità, da almeno 6 mesi
- b) soggetti comunque **percettori di ammortizzatori sociali**, anche in deroga, da almeno sei mesi
- c) lavoratori definiti “**svantaggiati**” o “**molto svantaggiati**” ex art. 2 Reg. CE 6 agosto 2008, n. 800

Lavoratori svantaggiati

- a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi
- b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale
- c) lavoratori che hanno superato i **50 anni** di età
- d) **adulti** che vivono **soli** con una o più **persone a carico**
- e) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro
- f) membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile



Lavoratori molto svantaggiati

«lavoratore molto svantaggiato»: lavoratore senza lavoro da almeno 24 mesi