

Il contratto a termine

La materia è regolata da leggi dello Stato e dal contratto nazionale di lavoro (Ccnl) dell'industria metalmeccanica (sia della grande che della piccola impresa). Nella stesura abbiamo messo in evidenza le parti che si applicano a tutti i lavoratori e quelle che riguardano i metalmeccanici

Il 24 Ottobre 2001 è entrato in vigore il Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 9 Ottobre 2001.

La norma in oggetto contiene le disposizioni attuative della Direttiva Ue 1999/70 Ce relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unicef, dal Ceep e dal Ces.

Sul contenuto di questa nuova legge la Cgil ha manifestato opinione contraria. Qui di seguito sintetizziamo la nuova normativa che riforma completamente la precedente, abrogando tutte le norme di legge incompatibili e non espressamente da essa richiamate e stabilisce che, dall'entrata in vigore del decreto, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quello a tempo determinato sono paritari tra di loro

Apposizione di un termine (Art. 1)

In linea generale è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La forma e i contenuti del contratto (Art. 1)

L'apposizione di un termine deve risultare direttamente o indirettamente da atto scritto, (è consentito cioè che il termine, qualora non sia espressamente indicato, possa desumersi anche indirettamente dalla particolare motivazione della stipula del contratto) pena l'inefficacia del contratto, salvo che per rapporti a termine occasionali non superiori a dodici giorni.

Nel contratto dovranno essere anche indicate le motivazioni dell'apposizione di un termine.

Ci sembra importante rilevare che nello specificare le ragioni dell'apposizione di un termine al contratto, il datore di lavoro non potrà limitarsi a una generica ripetizione del dettato di legge ma tali ragioni dovranno essere specificate nel dettaglio. Inoltre nello svolgimento del rapporto di lavoro dovrà permanere la necessaria coerenza tra l'effettiva ragione specificata nella lettera di assunzione e l'attività svolta dal lavoratore.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio della prestazione.

Divieti (Art.3)

Non sarà ammesso stipulare contratti a termine nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- per la sostituzione di lavoratori assenti, salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive in cui nei sei mesi precedenti siano stati effettuati licenziamenti collettivi in base agli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori

aventi le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a termine, a eccezione dei casi in cui tale contratto abbia una durata non superiore a tre mesi;

- nel caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro con diritto alla cassa integrazione, che interessi lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

- nelle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (come da Dlgs 626/94).

Il periodo di prova

Anche nel contratto a tempo determinato è possibile prevedere un periodo di prova purché esso sia stabilito anteriormente o contestualmente all'assunzione e risulti da atto scritto.

Proroga (Art. 4, commi 1 e 2)

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato solo una volta, con il consenso del lavoratore, e solo nel caso il contratto iniziale sia stato stipulato per un periodo inferiore a tre anni, in questo caso e solo in questo caso, la durata del contratto, compresa la proroga, non potrà essere superiore a tre anni

La scadenza (Art. 5)

La legge prevede che il rapporto di lavoro (sia il primo che quello eventualmente prorogato) possa continuare anche dopo la scadenza del termine fissato, per un periodo massimo di:

- 20 giorni quando il contratto è di durata inferiore a sei mesi;

- 30 giorni, quando è di durata superiore a sei mesi.

In questi casi il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari a:

- 20% per i primi 10 giorni;

- 40% per i giorni successivi al decimo.

Infine se il rapporto di lavoro continua oltre tali periodi il contratto si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei predetti termini.

Successione di contratti (Art. 5)

Può essere stipulato un nuovo contratto a tempo determinato con lo stesso lavoratore se:

- sono trascorsi almeno 10 giorni dalla scadenza del primo contratto (quando questo ha una durata inferiore a sei mesi);

- sono trascorsi almeno 20 giorni dalla scadenza del primo contratto (quando la sua durata eccede i sei mesi).

Qualora il datore di lavoro non rispettasse i predetti termini, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Il periodo di lavoro si considera invece a tempo indeterminato, sin dalla data di stipula del primo contratto, quando si tratta di due assunzioni successive a termine.

Gli istituti contrattuali (Art. 6)

Al prestatore di lavoro a tempo determinato spettano gli istituti contrattuali e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello. Tali trattamenti saranno riconosciuti in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Formazione (Art. 7, commi 1 e 2)

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato ha diritto di ricevere una formazione sufficiente e adeguata al tipo di mansione, al fine di prevenire specifici rischi connessi all'esecuzione del lavoro.

I Ccnl possono individuare le modalità per migliorare la professionalità del lavoratore.

Computo dei lavoratori a termine nell'organico aziendale (Art. 8)

Ai fini dell'applicazione dell'articolo III della legge 300/1970 (attività sindacale), i lavoratori a tempo determinato si contano solo nel caso il contratto stesso abbia una durata superiore a 9 mesi.

Esclusioni (Art. 10 comma 1)

Sono esclusi dal campo di applicazione del Dlgs 368/2001, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- i contratti di lavoro interinale;
- i contratti di formazione e lavoro;
- i contratti di apprendistato;
- le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

Limiti quantitativi (Art. 10, commi 7 e 8)

La legge demanda alla contrattazione collettiva l'individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione dei contratti a tempo determinato, sono però espressamente esclusi da tali limiti tutti i contratti a termine di durata non superiore a sette mesi.

Come pure:

- nelle fasi di avvio di nuove attività, i contratti stipulati per ragioni di carattere sostitutivo, di stagionalità;
- quelli stipulati a causa dell'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- quelli stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- quelli stipulati con lavoratori di età superiore a 55 anni;
- quelli legati all'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere occasionale o straordinario.

Tali esenzioni non si applicano, e quindi scattano i limiti quantitativi, per quelle assunzioni a termine riferite a prestazioni di contenuto identico a quelle fatte oggetto di un precedente contratto a termine scaduto da meno di sei mesi.

Diritto di precedenza (Art. 10, commi 9 e 10)

É affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro l'individuazione di un diritto di precedenza nelle assunzioni esclusivamente per quei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per far fronte a punte di intensificazione produttiva.

In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto.

Disciplina transitoria (Art. 11, comma 1)

Il decreto legislativo in esame abroga:

- la legge 230/1962;
- l'art. 8 bis, legge 79/83;
- l'art. 23, legge 56/87;
- tutte le disposizioni di legge incompatibili, anche se non espressamente richiamate, con la nuova disciplina.

In relazione agli effetti derivanti dall'abrogazione delle predette norme e salvo diverse intese, fino alla scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro, mantengono la loro efficacia, in via transitoria, le clausole ivi previste. A questo proposito ricordiamo che i contratti dei metalmeccanici del settore industriale scadranno il 31 dicembre 2002;

pertanto fino a tale data saranno possibili assunzioni a termine solo nei limiti quantitativi e per le causali previsti dai citati Ccnl.