

TEMPO DETERMINATO

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

- ⌚ che ci sia il consenso, anche tacito, del lavoratore;
- ⌚ che la durata iniziale del contratto che si proroga sia inferiore a tre anni;
- ⌚ che la proroga sia richiesta da ragioni oggettive, la cui prova incombe sul datore di lavoro (comma 2);
- ⌚ che la proroga si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato.

Quando ricorrono tutte queste condizioni, il termine del contratto può essere prorogato, per un sola volta: in ogni caso, però, la durata complessiva del rapporto prorogato non può essere superiore a tre anni.

il rapporto prorogato non può superare complessivamente i tre anni.

La l. 247/2007 ha introdotto alcune novità in tema di successione dei contratti a termine. Il nuovo comma 4 *bis* stabilisce che qualora, per effetto di successione di contratti a termine, il rapporto a termine abbia complessivamente superato i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, il rapporto si intende a tempo indeterminato a far data dal superamento del limite.

In ogni caso, la legge consente la stipulazione di un ulteriore contratto tra le stesse parti, nonostante il superamento del periodo di 36 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, e che al lavoratore sia garantita l'assistenza di un rappresentante sindacale.

La legge riconosce al lavoratore assunto a termine un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei contratti a termine (art. 5, commi 4 *quater*, 4 *quinquies* e 4 *sexies*): il diritto di precedenza spetta al lavoratore con rapporto a termine di durata superiore a 6 mesi

Il diritto di precedenza si estingue, in ogni caso, entro un anno dalla cessazione del rapporto. Si sottolinea che nel computo del **limite massimo** di 36 mesi di durata dei contratti a termine vanno conteggiati tutti i periodi di lavoro effettivo intercorsi tra le parti, comprendendo eventuali proroghe e rinnovi, **indipendentemente dai periodi di interruzione** intercorrenti tra un contratto e l'altro,

E' possibile prorogare un contratto a termine?

La questione è disciplinata dall'art. 4 D. Lgs. 368/01.

Più precisamente, la norma subordina la possibilità di prorogare il contratto a termine alla presenza di numerose condizioni. Preliminarmente, è necessario che il lavoratore presti il suo consenso alla proroga; inoltre, si afferma che è prorogabile solamente il contratto a termine che, originariamente, fosse destinato a durare per non più di tre anni.

Se ricorrono le condizioni sopra indicate, la proroga è ammessa una sola volta, sempre che la stessa sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto era stato stipulato a tempo determinato.

La norma precisa che spetta al datore di lavoro provare la sussistenza delle ragioni oggettive. Inoltre, si afferma che, con esclusivo riferimento al caso della proroga, il rapporto non può complessivamente durare oltre tre anni.

Le ragioni oggettive cui la norma fa riferimento devono naturalmente rientrare nella più ampia nozione di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che, ai sensi dell'art. 1 c. 1 D. Lgs. 368/01, devono giustificare l'originaria apposizione del termine. Naturalmente, si tratta di ragioni che devono essere enunciate per iscritto al momento

della proroga: infatti, la stessa regola è esplicitamente prevista con riferimento alla ragioni che, originariamente, legittimavano la stipulazione del contratto a termine; pertanto, non si vede per quale motivo lo stesso contratto possa essere prorogato in assenza di una specifica indicazione scritta della ragione che giustifica l'estensione temporale di durata del contratto.

E' possibile reiterare la stipulazione di contratti a termine?

Al fine di evitare abusivi ricorsi al lavoro a tempo determinato, l'art. 5 c. 3 D. Lgs. 368/01 ha previsto che, tra un contratto a termine e l'altro, debba intercorrere un intervallo minimo: nel caso di violazione di tale intervallo, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato; se invece i due contratti si susseguono senza nessun intervallo, il rapporto deve considerarsi a tempo indeterminato sin dall'origine.

Più precisamente, la durata dell'intervallo dipende dalla circostanza che il precedente contratto a termine fosse di durata fino a sei mesi, o superiore: nel primo caso, tra un contratto a termine e l'altro devono decorrere almeno dieci giorni; nel secondo caso, venti.

Tuttavia, può darsi che nel caso concreto l'intervallo tra un contratto e l'altro venga formalmente rispettato ma che, ciò nonostante, il rapporto debba ugualmente essere convertito a tempo indeterminato. Ciò può accadere nel caso in cui la successione dei contratti a termine sia tale da dover concludere che, in realtà, il datore di lavoro ha eluso la normativa che disciplina e limita il ricorso al contratto a termine. L'ipotesi non è esplicitamente prevista dal D. Lgs. 368/01 e, tuttavia, può farsi discendere dai principi generali dell'ordinamento e, più in particolare, dagli artt. 1344, 1418 e 1419 c.c., che dispongono la nullità della clausola contrattuale che costituisca il mezzo per eludere l'applicazione di una norma imperativa.

Nel silenzio della normativa, non è possibile dire astrattamente quando ciò si verifichi. Tuttavia, si può ritenere che se il rapporto, complessivamente considerato, dura da almeno alcuni anni; se l'intervallo tra un contratto e l'altro viene rispettato quasi alla lettera; se il rapporto dura per quasi l'intero anno (magari con esclusione del solo periodo feriale), si deve concludere nel senso che il datore di lavoro ha posto in essere una pluralità di contratti a termine solo per sfuggire a un'assunzione a tempo indeterminato e che, pertanto, quel rapporto deve essere trasformato – appunto – a tempo indeterminato.

Questione 14

Il lavoratore assunto a termine ha un diritto di precedenza nel caso di assunzioni presso la stessa azienda?

Per il lavoratore assunto a termine non esiste un diritto, in generale, ad essere assunto a tempo indeterminato nel caso in cui il suo datore di lavoro proceda a nuove assunzioni. A tale riguardo, il D. Lgs. 368/01 demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di istituire il diritto di precedenza, tuttavia al contempo limitando in maniera significativa questo diritto (art. 10, c. 9 e 10). In primo luogo, i contratti collettivi possono prevedere il diritto di precedenza solo con riguardo ai lavoratori assunti a termine per una causale già contemplata dal contratto stesso, come ipotesi di legittima assunzione a termine, nel regime della vecchia normativa: infatti, prima che entrasse in vigore il D. Lgs. 368/01, il contratto a termine poteva essere stipulato, oltre che nei casi contemplati dalla L. 230/62, anche nelle ipotesi previste dal contratto collettivo; tuttavia, con l'entrata in vigore del citato D. Lgs., è stato disposto (oltre all'abrogazione della L. 230/62) che le ipotesi contemplate dai contratti collettivi per la legittima apposizione del termine conservino efficacia solo fino allo scadere del contratto stesso.

Inoltre, il diritto può essere esercitato solo a condizione che l'interessato manifesti la sua volontà in tal senso entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto e, comunque, il diritto si estingue entro un anno, sempre dalla data di cessazione del rapporto. In ogni caso, il diritto di precedenza può essere esercitato solo nel caso di assunzione di altri lavoratori presso la stessa azienda e con la medesima qualifica.