



Il lavoro a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato che produce tutti gli effetti normativi di una assunzione di un lavoratore dipendente; la persona che è vincolata da un rapporto di lavoro a tempo determinato ha il diritto a ricevere lo **stesso trattamento** in atto nell'impresa di un lavoratore a tempo indeterminato che svolga la stessa attività; quindi, per esempio, lo stesso inquadramento contrattuale, le ferie, la gratifica natalizia, il trattamento di fine rapporto etc.

La specificità di questo contratto è quella di contenere, già in origine, il **termine di interruzione** del rapporto di lavoro.

Quando è possibile applicarlo

La legge disciplina l'applicazione di questa tipologia contrattuale (D. Lgs. 06/09/2001 n° 368) e **la consente** quando vi siano ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o che richiedono un incremento di manodopera per un periodo di tempo limitato (per esempio per le attività stagionali, per la sostituzione di lavoratori assenti per motivi che prevedano la conservazione del posto di lavoro, per esigenze di manodopera per lavori di carattere occasionale o straordinario, per il personale artistico e tecnico necessario alla produzione di spettacoli).

L'assunzione a tempo determinato **non è ammessa**, invece, per le aziende che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, per le aziende che sono ammesse alla Cassa Integrazione Guadagni, per la sostituzione di lavoratori in sciopero, per le aziende non in regola con la normativa in materia di sicurezza sul posto di lavoro.

La forma del contratto

Il contratto a tempo determinato deve essere stipulato in **forma scritta** (l'unica deroga a questa norma è prevista per rapporti di lavoro non superiori ai 12 giorni) e deve contenere l'indicazione delle ragioni della sua applicazione; se queste vengono a mancare il contratto si considera a tempo indeterminato. Una copia dell'atto deve essere consegnata, entro cinque giorni, al lavoratore.

Durata del contratto e proroga

Il termine del contratto **può essere prorogato**, per una sola volta, quando il contratto iniziale ha una durata inferiore a tre anni e dietro consenso del lavoratore. La proroga può essere avviata solo per la stessa attività lavorativa in oggetto al contratto iniziale e per chiare ragioni oggettive. Nel caso di proroga, la durata complessiva del rapporto di lavoro **non può superare i tre anni** (comprensivi, quindi, del primo contratto + la proroga).

Qualora il lavoratore continui a lavorare dopo la scadenza del termine fissato, il datore di lavoro deve corrispondere allo stesso una **maggiorazione retributiva** pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e del 40% per ogni giorno successivo.

Se la prosecuzione della prestazione professionale continua oltre i 20 giorni (se il contratto aveva una durata inferiore ai 6 mesi) o oltre i 30 giorni (se il contratto prevedeva una durata superiore ai 6 mesi) ***il rapporto di lavoro deve essere considerato a tempo indeterminato.***

Lo stesso accade quando il lavoratore viene riassunto senza che siano passati 10 giorni dalla chiusura del rapporto professionale e la ripresa del servizio (per i contratti inferiori ai 6 mesi) o venti giorni (per i contratti superiori ai 6 mesi).

Disciplina dei licenziamenti

Una particolare difformità della disciplina del lavoro a temine riguarda il licenziamento: a differenza che per i rapporti a tempo indeterminato, il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato non può essere licenziato prima della scadenza del termine se non per ***giusta causa.*** Non è quindi possibile il licenziamento per giustificato motivo.

Il licenziamento avviato senza giusta causa, prima della scadenza naturale del termine, comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate al lavoratore fino alla scadenza inizialmente prevista.