

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Rag. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Empoli, 23 Maggio 2008

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 9

OGGETTO: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Visto l'utilizzo, talvolta eccessivo e al di fuori delle casistiche previste dalla legge e dai CCNL, da parte di alcune Aziende dei contratti a tempo determinato, vorremmo richiamare nuovamente la Vostra attenzione su questo tipo di rapporto, il quale, spesso viene utilizzato per avere maggior tempo a disposizione per provare il neo-inserito.

Ribadiamo inoltre che anche le recenti disposizioni Ministeriali hanno confermato che il contratto di lavoro è **“stipulato di regola a tempo indeterminato”**.

Fermo restando che comprendiamo perfettamente l'esigenza di mantenere la possibilità di risolvere il rapporto alla sua scadenza qualora, il soggetto assunto non risulti idoneo alle mansioni da eseguire, oppure che la situazione Aziendale non giustifichi la sua prosecuzione (calo di attività, diminuzione di commesse ecc.) è vero però anche, che l'eventuale instaurazione di un contratto a tempo determinato non avente le caratteristiche richieste, rischia di essere considerato a tutti gli effetti un contratto a tempo indeterminato con tutte le conseguenze che ne derivano, senza considerare le sanzioni che possono essere applicate dagli Organi di controllo in caso di verifica ispettiva.

Per quanto sopra esposto Vi elenchiamo i casi in cui possono essere stipulati i contratti a termine e con quali modalità, invitandoVi a un loro scrupoloso rispetto onde evitare eventuali contenziosi con i dipendenti o con gli Organi di vigilanza.

1. Sono esclusi dalla motivazione del termine, in quanto già previsto dalla propria legge i seguenti contratti:
 - o Di somministrazione di lavoro (ex lavoro temporaneo)
 - o Di inserimento lavoro (ex contratto formazione lavoro)
 - o Apprendistato
 - o Operai dell'agricoltura (avventizi)
 - o Dipendenti provenienti da liste di mobilità fino a 12 mesi

2. Contratti per cui deve esistere una motivazione del termine:

- o In sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, infortunio ecc.);
- o Incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
- o Punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con il normale organico;
- Lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione.
- Per avvio di nuove attività.
- Altri casi previsti dalla contrattazione collettiva.

Ovviamente le situazioni sopra menzionate devono avere validi supporti documentabili in caso di contenzioso:

Esempio

Per l'incremento dell'attività deve essere dimostrabile attraverso la presenza di ordini, aumento di fatturato ecc.

Inoltre vi sono limiti quantitativi alla stipulazione di contratti a termine, ovvero ogni C.C.N.L. prevede un limite massimo a tali assunzioni, normalmente una percentuale proporzionata ai soggetti in forza a tempo indeterminato quindi ogni qualvolta si procede ad un'assunzione a termine bisogna verificare oltre all'esistenza di un 'effettiva motivazione anche il rispetto dei limiti numerici posti dal C.C.N.L. applicato.

Nell'invitarVi pertanto ad osservare scrupolosamente quanto contenuto nella presente comunicazione, vi precisiamo che, nell'incarico di assunzione da inoltrare a questo Studio, deve essere compilato obbligatoriamente da parte dell'Azienda il campo **“motivazione del tempo determinato”**.

Cordiali saluti