

SPECIALE
LAVOROMINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
DIREZIONE PROVINCIALE
DEL LAVORO

di Roberto Camera*

Il contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dal Decreto Legislativo n. 368/2001 che ha apportato una precisa regolamentazione in conformità alle disposizioni della Comunità Europea. Ultime modifiche al Decreto sono intervenute con la recente legge 133 dell'agosto del 2008.

La scadenza

Il contratto a termine definisce un rapporto di lavoro diverso dal lavoro a tempo indeterminato: ha una scadenza. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato esclusivamente a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro. Spetta al datore di lavoro l'onere della prova relativa all'obiettivo esistente delle ragioni che giustificano l'assunzione e l'eventuale proroga del termine stesso. Inoltre, le ragioni devono essere specificatamente definite all'interno del contratto di lavoro, in quanto la giurisprudenza ha escluso la possibilità di un'indicazione sintetica delle motivazioni.

Trattamento

Ai lavoratori devono essere applicate tutte le normative e i trattamenti economici che spettano ai loro colleghi a tempo indeterminato. A titolo esemplificato: le ferie, la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nell'impresa, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Inoltre, al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà essere data una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro e per aumentarne la qualificazione e migliorarne la mobilità occupazionale. L'assunzione a termine deve risultare da un atto scritto e una copia deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni. L'atto scritto non è necessario qualora il contratto sia stipulato in favore di dirigenti o la durata del rapporto di lavoro sia uguale o inferiore a dodici giorni. L'atto scritto deve riportare il termine e la causale.

Il termine

Può essere apposto tramite l'indicazione di una data finale certa, oppure motivando la cessazione del rapporto in relazione ad uno specifico evento (esempio: sostituzione per maternità). La conseguenza della mancata presenza della data di scadenza - anche indiretta - all'interno del contratto, porta alla trasformazione del rapporto di lavoro in tempo indeterminato. La normativa consente la proroga del contratto solo quando la durata iniziale sia inferiore a tre anni e vi sia il consenso del lavoratore. La proroga è permessa una sola volta sulla base di «ragioni og-

CONTRATTI Facciamo chiarezza sulla nuova normativa che disciplina i rapporti a termine

Tempo determinato, che giungla

Gli obblighi e i diritti di chi viene assunto con la «scadenza»

gettive» e a condizione che la durata complessiva del rapporto a termine non sia superiore a 36 mesi. È comunque possibile una ulteriore proroga oltre detto limite a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro, con l'assistenza di un sindacalista. Anche il contratto a termine può prevedere un periodo di prova, definito per iscritto, in cui l'azienda e il lavoratore possono interrompere il rapporto senza alcun preavviso con il solo obbligo della retribuzione per le ore lavorate.

Proroga

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, ed al 40% per ciascun giorno ulteriore. Oltre il ventesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, e oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Se il lavoratore viene riassunto a termine entro di dieci giorni dalla scadenza di un contratto fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla scadenza di un contratto superiore ai sei mesi, il secon-



do contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data del primo con-

tratto.

Quando non vale

Il contratto a tempo determinato non è ammesso in casi particolari: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso uni-

tà produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato; 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 mansioni cui si riferisce il contratto a termine; da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza (salve diverse disposizioni di contratti

collettivi) nelle assunzioni a tempo indeterminato entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni espletate nei rapporti a termine.

La precedenza

Il lavoratore stagionale a termine ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione

Il datore di lavoro dovrà, preventivamente la data di assunzione, compilare ed inviare il modello telematico «UniLav» tramite il sistema informatico del Centro per l'Impiego (in Emilia Romagna: Sare), indicando il tipo di contratto ed inserendo la data di cessazione (anche solo presunta). Se il rapporto ha termine alla data indicata, il datore non dovrà fare nessun'altra comunicazione, altrimenti procederà a comunicare, con le stesse modalità, la data di effettiva cessazione del rapporto.

(*Direzione provinciale del Lavoro, Modena)

Domande e risposte

Le vostre domande e le risposte del nostro consulente, il dottor Roberto Camera della Direzione provinciale del Lavoro.

Il contratto di variazione part-time, in aumento o in diminuzione, firmato tra le parti, va ancora inviato alla Dpl di riferimento?

Va comunicata per legge alla Direzione provinciale del Lavoro solo la variazione da tempo pieno a part-time. La comunicazione da part-time a tempo pieno va fatta, entro cinque giorni al Centro per l'impiego.

Per quanto riguarda il libro unico di nuova istituzione, in attesa di averlo si è in regola con-

nuando ad aggiornare i libri matricola?

Per essere in regola basta utilizzare il libro paga - sezione presenze.

E' ancora necessaria la comunicazione al lavoratore «occasionale» dell'avvenuta assunzione?

Sì, vedi nota Ministero del Lavoro del 14.2.07. La comunicazione è preventiva.

Secondo voi è lecito che un dipendente che già svolge attività di lavoro subordinato a tempo pieno presso un datore di lavoro possa svolgere un altro lavoro (ad esempio part-time nel fine settimana) con un altro datore di lavoro?

E' possibile a condizione che: non superi il monte ore settimanale di 48 ore e che il secondo lavoro non sia concorrenziale al primo.

**IMMIGRAZIONE, PROBLEMI REALI**

E' del periodo estivo appena trascorso il «grido di dolore» lanciato da Famiglia Cristiana contro alcuni provvedimenti del governo in materia di immigrazione. Provvedimenti, a suo dire, contrari allo spirito della dottrina cattolica. In verità non tutte le realtà ecclesiali e pastorali sono state su questa posizione. Vi è stato chi ha espresso il proprio dissenso. Polemica estiva, perciò debole che tuttavia merita alcune considerazioni sempre attuali. La prima è che, se ricordo bene, il Vangelo impone ai ricchi di donare il loro superfluo ai bisognosi. Premette in realtà una condizione: il superfluo. Quindi è evangelicamente corretto chiederci, per rimanere in tema, se il paese Italia abbia questo superfluo da donare che è lavoro, case, posto in più. No! L'Italia non le ha tutte queste cose, le mancano anzi. Ovviamente ciò vale qualora si ritenga l'Italia uno Stato sovrano e non una semplice espressione geografica a isposizione di chiunque, come la ritengono le anime buone di casa nostra. Altro che impronte digitali! Ab-

Le vostre lettere vanno spedite, preferibilmente tramite posta elettronica, all'indirizzo: **redazionemodena@linformazione.com**, specificando nell'oggetto dell'e-mail: Filo diretto, il nome della nostra rubrica. In alternativa potete inviare le lettere anche tramite la posta tradizionale a: **L'Informazione Modena, viale Virgilio 56/E, 41100 Modena**. A vostra disposizione c'è eventualmente anche il nostro numero di fax: **059-8860178**. Vi ringraziamo anticipatamente per le segnalazioni che vorrete inviarci e che saremo lieti di pubblicare su queste colonne; un legame concreto e quotidiano tra L'Informazione e i lettori.

MODENA, UNA CITTÀ SEMPRE PIÙ SPORCA

Parchi abbandonati al degrado, con aiuole incolte, senza neanche un fiore, (forse i fiori saranno roba da ricchi). Non serve andare lontano, ci sono anche le nostre aree urbane: emblematica piazza Matteotti, che neanche volendo si può tener peggio. E senza aspettare il piano di riqualificazione che troverà la sua realizzazione nell'anno del mai. Se continuiamo la nostra passeggiata tra la sporcizia troviamo i Giardini Ducali, che, sia per la bellezza del luogo, sia per la sua importanza storica, dovrebbero essere sempre controllati e puliti. Invece sono in-

colti, pieni di bottiglie vuote, cartacce e immondizia lasciata per terra presso le panchine. Manca educazione: ai modenesi nuovi, di nascita e di approdo. I vigili sono impegnati a fare le multe per i parcheggi, Hera a valutare bollette e tariffe. Chissà che con qualche ordinanza del sindaco che obblighi a far osservare l'ordine, non si arrivi a far rispettare queste principali regole di convivenza e si riesca ad educare anche i più volutamente svogliati all'ordine e al senso civico. Partendo dal far rispettare le piccole cose, come un'aiuola o una panchina. (Sergio Celloni, capogruppo Ppl in Consiglio comunale)

biamo problemi più gravi, come il numero di clandestini che creano disagi e insicurezza. Non sarà certo il buonismo - lassismo sarebbe il termine più adatto - che ci risolverà il dramma immigrazione. E come potrebbe quando oltre agli infiniti altri messaggi di servilismo, otto anni fa il nostro governo ha deciso di regalare ai parenti anziani degli immigrati un assegno sociale mensile

che supera l'importo dell'assegno sociale dei nostri. Assegno oltretutto che i simpatici vecchietti si vanno a godere a casa loro; tanto chi controlla? E' da parecchi mesi che le sedi Inps registrano code di vecchietti dalle lingue più disperate in fila per richiedere questo assegno. Ma l'Italia non è il paradiso terrestre.

(L. N., Modena)

DALLA PROVINCIA Progetto formativo per ricominciare

Frida, corsi e finanziamenti

Formazione per ricominciare da adulti. E' questo che significa *Frida*, il progetto avviato dalla Provincia nell'ambito delle politiche e degli interventi finalizzati al miglioramento dell'occupazione, alla tutela dei soggetti occupati rispetto ai rischi di espulsione dal mercato del lavoro e al sostegno alla stabilizzazione degli occupati. E proprio per proporre opportunità formative a sostegno delle fasce di lavoratori meno qualificate o con condizioni di lavoro precarie, la Provincia, utilizzando il contributo del Fondo sociale europeo, mette a disposizione 370 mila euro.

Il bando prevede che i progetti, da realizzare nell'ambito formazione adulti e finalizzati al sostegno dell'adattabilità dei lavoratori, siano presentati entro giovedì 25 settembre, i corsi saranno attivati nelle settimane successive. Per informazioni: www.frida.provincia.modena.it oppure telefonare al numero 059-209509.

modena.it oppure telefonare al numero 059-209509.

Nel frattempo è già stata sviluppata una rete territoriale, basata in particolare su Centri per l'impiego, scuole ed enti formativi, per «rilevare e analizzare la domanda di formazione espressa dalle persone a rischio di espulsione dal mercato del lavoro». L'attenzione principale è rivolta, infatti, a occupati con più di 45 anni, con bassa qualificazione, contratti atipici, a tempo parziale, stagionali, in mobilità, così come alle persone che rientrano al lavoro dopo periodi di astensione (per maternità, malattia o altri motivi).

I percorsi formativi che saranno proposti saranno diffusi in tutto il territorio provinciale, di breve durata, organizzati in maniera flessibile e con moduli propedeutici all'acquisizione delle qualifiche professionali previste dal Repertorio regionale.

L'INFORMAZIONE Direttore Responsabile Giovanni Mazzoni

L'INFORMAZIONE
DI MODENA

DIRETTORE Eugenio Tangerini

Redazione: Viale Virgilio, 56/E - 41100 Modena - Tel. 059/8860128 Fax 059/8860178
redazionemodena@linformazione.com Pubblicità: PUBBLI 7spa - Ag. gen. Gianluca Reggiani Viale Trento Trieste, 25 41100 Modena Tel 059/221800-Fax 059/211608 commercialemodena@linformazione.com,
EDITORE: RETE 7 SPA via Stalingrado, 97/2 Bologna, Stampa: Società Editrice Lombarda S.r.l.,
via De' Berenzani 6-26100 Cremona, Registrazione Tribunale di Reggio Emilia n. 771 del 29/06/1990