

Il Contratto a Termine nella Pubblica Amministrazione

L'esposizione sotto forma di domande e risposte è un modo semplice e rapido di far conoscere le opportunità dei diversi istituti evidenziando regole e possibili soluzioni applicative.

Le risposte contenute nel presente manuale sono state elaborate congiuntamente da esperti del settore; tuttavia il testo non ha la pretesa di essere esaustivo o definitivo. Esso è disponibile via internet (www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile) e continuerà ad essere aggiornato e integrato grazie anche all'apporto degli operatori che sono invitati a collaborare facendo conoscere opinioni ed esperienze attuative.

Il manuale è stato redatto a cura di:
Domenico DI COCCO, Francesco LISO, Rosario SOLOPERTO

FONTI E PRESUPPOSTI APPLICATIVI

1. Quali sono le fonti legislative che attualmente disciplinano l'assunzione di lavoratori con contratto a termine presso le pubbliche amministrazioni?

In virtù dell'espresso rinvio contenuto nell'art.36, comma 7, del D.Lgs.n.29/1993, l'utilizzo del personale con contratto a termine da parte delle Pubbliche Amministrazioni è assoggettato alle medesime fonti legislative che disciplinano tale istituto nell'ambito del mondo del lavoro privato e cioè la legge n.230/1962, e successive modificazioni ed integrazioni, e l'art.23 della legge n.56/1987. Inoltre, non si può escludere neanche l'applicabilità dell'art.8, comma 1, della legge n.223, il quale prevede la possibilità di assumere con contratti a termine di durata non superiore ad un anno, lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. In tal senso depongono alcune specifiche previsioni contenute nel D.Lgs.n.29/1993: la regola generale, contenuta nell'art.2, comma 2, dell'assoggettamento del rapporto di lavoro pubblico alle medesime fonti disciplina (codice civile e leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa) previste per il rapporto di lavoro privato; le disposizioni contenute nel citato art.36, comma 7, nonché l'espresso richiamo all'applicabilità della legge n.223/1991 in materia di lavoro pubblico contenuto nell'art.35 del medesimo D.Lgs.n.29/1993.

2. Esistono particolari vincoli o limitazioni di efficacia all'applicabilità diretta da parte delle amministrazioni delle disposizioni contenute nella legge n. 230/1962 e nell'art.23 della legge n.56/1987?

Il rinvio espresso alla legge n.230/1962 ed all'art.23 della legge n.56/1987 contenuto nell'art.36, comma 7, del D.Lgs.n.29/1993, ai fini della disciplina del contratto di lavoro a termine presso le pubbliche amministrazioni, è pieno ed illimitato, non prevedendo alcuna forma di esclusione o di limitazione per l'applicazione di tali fonti legislative da parte del datore di lavoro pubblico. L'unico elemento di difformità, previsto dal comma 8 del predetto articolo 36, è quello relativo al regime sanzionatorio.

3. Come deve essere inteso l'inciso "nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti", contenuto nell'art.36, comma 7, del D.Lgs.n.29/1993?

Si tratta di una previsione che, prendendo atto dei tratti di specialità che ancora caratterizzano il rapporto di lavoro pubblico sotto il particolare profilo dell'accesso all'impiego, per la evidente necessità di assicurare il rispetto del principio generale sancito nell'art.97 della Costituzione, prescrive che la individuazione dei soggetti da assumere con contratto di lavoro a termine (ma la regola vale anche per altre tipologie di lavoro flessibile previste nello stesso art.36, comma 7, del D.Lgs.n.29/1993, come il contratto di formazione e lavoro, il rapporto a tempo parziale ecc.) avvenga esclusivamente sulla base di procedure concorsuali o selettive pubbliche.

4. In quali casi può essere validamente stipulato il contratto a termine?

Le pubbliche amministrazioni possono validamente stipulare sia nei casi espressamente previsti dalla legge sia in quelli individuati dalla contrattazione collettiva, in applicazione dello specifico rinvio contenuto nell'art.23, comma 1, della legge n.56/1987.

5. In caso di mancato intervento della contrattazione collettiva in materia di contratto a termine, è possibile ugualmente per le pubbliche amministrazioni procedere alla stipulazione di contratti a termine?

Alla domanda si è già dato risposta in termini generali nei precedenti punti 1 e 4. Qui è opportuno ribadire che il legislatore ha inteso consentire al datore di lavoro pubblico la possibilità di un ricorso immediato alle diverse forme di rapporto di lavoro flessibile, sulla base delle discipline legislative vigenti (espressamente richiamate nello stesso comma 7), nella misura in cui esse siano direttamente ed automaticamente applicabili, anche senza la mediazione della contrattazione collettiva. Tale discorso vale sicuramente per il rapporto di lavoro a termine dato che per tale tipologia di rapporto la legge n.230/1962 appresta comunque un "minimum" di regolamentazione legislativa direttamente applicabile.

In altri termini, nell'art.36, comma 7, del D.Lgs.n.29/1993 il rinvio alla contrattazione collettiva non ha altro valore che quello di richiamare il ruolo che hanno le parti collettive di integrare e completare la regolamentazione legale, al fine di adeguare la disciplina dell'istituto alle particolari condizioni del mercato del lavoro in cui essa deve essere applicata, tenendo conto, ovviamente, anche delle peculiarità e particolarità di ciascun comparto di contrattazione. Pertanto, tale rinvio non può prestarsi ad escludere la diretta applicazione dei precetti della legge n.230/1962 per l'eventuale mancato intervento in materia della contrattazione collettiva.

6. Quali sono i casi in cui le pubbliche amministrazioni possono legittimamente ricorrere alla stipulazione di contratti a termine?

Non è possibile fornire un'indicazione completa ed unitaria, dovendosi necessariamente fare riferimento alla disciplina in materia contenuta nei contratti collettivi relativi a ciascun comparto di contrattazione. Infatti, poiché le esigenze organizzative ed operative da soddisfare attraverso il possibile ricorso al contratto a termine possono sicuramente essere diverse da comparto a comparto, in relazione alla differenza sia di tipologia che di compiti istituzionali delle amministrazioni in essi ricomprese, possono essere diverse anche le ipotesi di legittimo utilizzo di tale tipologia flessibile di rapporto di lavoro che le parti negoziali hanno inteso individuare.

Per ciò che attiene alle specifiche ipotesi di fonte legale vengono in considerazione quelle contenute nell'art.1 della legge n.230/1962, e successive modificazioni, e l'art.8, comma 1, della legge n.223/1991.

Esse sono le uniche alle quali si può fare ricorso nel caso in cui nella materia non sia ancora intervenuto il contratto collettivo. Peraltro, in genere, le ipotesi contenute nell'art.1 della legge n.230/1962 sono state riformulate dagli stessi contratti collettivi, con l'omissione di qualche condizione o requisito in punto di fatto da esse prescritto, in modo da ampliarne la portata applicativa. In questi casi, in cui tutte le causali previste dalla legge sono comunque oggetto di riformulazione da parte del contratto collettivo, quest'ultimo finisce per costituire la fonte esclusiva di disciplina delle ipotesi giustificative del ricorso del lavoro a termine.

LE IPOTESI CONSENTITE DI RICORSO AL CONTRATTO A TERMINE

7. Come deve essere intesa l'ipotesi della sostituzione del personale con diritto alla conservazione del posto, prevista dai contratti collettivi?

Si tratta, sostanzialmente, della medesima fattispecie già prevista in generale dell'art.1, comma 2, lett. b) della legge n.230/1962.

La nozione di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro ricomprende tutti i casi di sospensione in senso tecnico del rapporto di lavoro, cioè tutti i casi di impossibilità sopravvenuta della prestazione del rapporto di lavoro, comportanti uno stato di quiescenza del rapporto, previsti sia dalla legge che dal contratto collettivo. A titolo esemplificativo possono citarsi: la malattia, il servizio militare, le aspettative personali e per cariche elettive e sindacali; i congedi per la formazione di cui all'art.4 della legge n.53/2000, ecc. Secondo una dottrina che ha trovato riscontro in qualche

orientamento giurisprudenziale dovrebbe ritenersi esclusa l'ipotesi della sostituzione del personale per il caso di assenza dovuta alla partecipazione allo sciopero. In mancanza di un'espressa e specifica indicazione contrattuale, neppure è possibile, nell'ambito di tale fattispecie, stipulare contratti a termine per la sostituzione di lavoratori in ferie, in quanto queste non costituiscono un'ipotesi di sospensione in senso tecnico del rapporto di lavoro e rappresentano anche un evento naturale e prevedibile (e quindi privo di ogni connotato di eccezionalità), nello svolgimento del rapporto di lavoro. Infatti, poiché le ferie rappresentano un elemento di assoluta normalità nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed il dimensionamento degli organici stessi sconta la loro esistenza, il datore di lavoro adotta, al fine di garantire il regolare funzionamento e l'operatività degli uffici nei periodi di fruizione delle stesse, gli opportuni e necessari provvedimenti nella naturale sede della programmazione annuale delle ferie.

8. In che cosa si differenzia l'ipotesi della sostituzione del personale assente per gravidanza e puerperio, prevista da alcuni contratti collettivi di comparto (ad esempio Ministeri, Università, Regioni-Autonomie Locali, Enti Pubblici non Economici) rispetto a quella della sostituzione del personale con diritto alla conservazione del posto?

Non vi è alcuna differenza sostanziale di disciplina, come emerge chiaramente dalla lettura delle clausole contrattuali. E' indubbio, infatti, che questa fattispecie rappresenta solo una particolare specificazione di quella più ampia e generale della sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, in quanto sicuramente anche le assenze per gravidanza e puerperio possono essere ricondotte alle nozioni di sospensione del rapporto di lavoro e di assenza con diritto alla conservazione del posto. Evidentemente l'esistenza di una previsione particolare deve ricondursi solo alla volontà delle parti di attribuire uno specifico rilievo al caso dell'assenza del personale riconducibile alle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa, previste dagli artt.4, 5 e 7 della legge n.1204/1971 e dagli artt.6 e 7 della legge n.903/1977, come modificate dall'art.3 della legge n.53/2000, ed alla durata per esse stabilite.

9. Nell'ipotesi dell'assunzione a termine per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, l'assenza deve essere già in atto quando viene stipulato il contratto a termine?

La particolare ipotesi considerata di contratto a termine presuppone necessariamente l'assenza del dipendente e, quindi, non è possibile la compresenza in servizio di questi quando il sostituto inizia a rendere le sue prestazioni. Tuttavia, la giurisprudenza ha escluso l'illegittimità del contratto a termine stipulato nelle ipotesi di compresenza del lavoratore sostituito e del sostituto nella fase iniziale del rapporto, per favorire il passaggio delle consegne o l'acquisizione di istruzioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Ovviamente, tale affiancamento deve essere circoscritto ad un arco di tempo limitato, la cui congruità deve essere rapportata alla complessità delle mansioni da svolgere ed alle singole circostanze del caso concreto.

Evidentemente tale problema non si pone nei casi in cui sia lo stesso contratto collettivo di lavoro a prevedere espressamente, quantificandolo nella sua durata massima, tale periodo di affiancamento. In tal senso, ad esempio, dispongono le previsioni dell'art.7, comma 1, lett. a) e b) del CCNL successivo del comparto Regioni - Autonomie Locali del 14.9.2000.

10. Quando si determina l'ipotesi dell'assunzione a termine "per soddisfare esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale" formulata dall'art.7, comma 1, lett. c), del CCNL del comparto Regioni - Autonomie Locali del 14.9.2000?

Si tratta di un'ipotesi che si lega alla particolare disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui agli artt.4 e ss. del medesimo CCNL del 14.9.2000. Infatti, essa trova la sua causa giustificativa nella opportunità di apprestare, a beneficio degli enti del comparto, uno strumento idoneo a fare fronte alle esigenze operative ed organizzative che si possono determinare nei casi in cui la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene ai sensi dell'art.4, comma 4, del CCNL del 14.9.2000. Si tratta dell'ipotesi di trasformazione che avviene esclusivamente

sulla base della sola richiesta del dipendente, in assenza di preventivi interventi modificativi della dotazione organica in sede di programmazione triennale dei fabbisogni ai sensi del comma 3 dello stesso art.4. In questi casi l'ente si trova, in un certo senso, a dovere subire la trasformazione del rapporto e può avvalersi solo ed esclusivamente della possibilità di differire, fino a sei mesi, la decorrenza della trasformazione stessa quando questa può comportare un grave pregiudizio per la funzionalità del servizio.

Pertanto, in base alla previsione dell'art.7, comma 1, lett. c), del CCNL del 14.9.2000, l'ente, ove ricorra la fattispecie prevista, valuta preventivamente la ricaduta sull'organizzazione e sull'operatività degli uffici della trasformazione richiesta dei rapporti di lavoro in rapporti a tempo parziale e, qualora ne ravvisi la necessità, per assicurare la regolarità dei servizi, può procedere alla stipulazione di contratti a termine, assumendo le conseguenti decisioni in piena autonomia e responsabilità. La fissazione di un preciso e limitato termine temporale di durata del contratto a termine in tale ipotesi (sei mesi) consente di superare l'incertezza che si sarebbe potuta determinare in proposito nel caso in cui si fosse legata la durata del contratto a termine solo alla mera opzione del lavoratore di ritorno al tempo pieno, dato che, nella disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, questa dipende esclusivamente dalla sua volontà e potrebbe intervenire anche a notevole distanza nel tempo o, per ipotesi, anche non più intervenire nel prosieguo del rapporto di lavoro.

11. Quando sussiste l'ipotesi dell'assunzione di personale a termine per lo svolgimento di attività stagionali, prevista da alcuni contratti collettivi di comparto (ad esempio Università, Regioni-Autonomie Locali)?

Questa ipotesi ricalca quella espressamente prevista dall'art.1, comma 2, lett. a) della legge n.230/1962. Secondo una prassi affermatasi successivamente all'introduzione dell'art.23 della legge n.56/1987, infatti, i contratti collettivi hanno spesso introdotto ipotesi di legittimo ricorso al contratto a termine che sono sostanzialmente identiche a quelle legali e che, quindi, finiscono per sovrapporsi a queste ultime.

Tale tecnica negoziale di individuazione delle ipotesi di contratto a termine, con la ripetizione dell'ipotesi legale accompagnata, spesso, dall'omissione di qualche elemento o requisito stabilito in quelle legali, è precipuamente finalizzata a consentire una maggiore flessibilità nell'utilizzo del contratto a termine, attraverso il superamento, in tal modo, di quelle rigidità derivanti da particolari e restrittive interpretazioni, anche giurisprudenziali, e da prassi applicative consolidate nel tempo in relazione alla disciplina legale.

Tuttavia, poiché in questo particolare caso, nonostante la diversa formulazione usata dai contratti collettivi sopra richiamati a titolo esemplificativo, per l'individuazione di tale fattispecie rispetto a quella legale viene pur sempre in considerazione la particolare nozione del lavoro stagionale, ai fini della verifica della effettiva e concreta sussistenza di tale fattispecie e della conseguente possibilità di stipulazione di contratti a termine, sembra opportuno richiamarsi agli orientamenti giurisprudenziali formati in materia con riferimento alla legge n.230/196, che, pure non potendosi più considerare di carattere vincolante alla luce di quanto detto, tuttavia possono fornire un utile quadro di riferimento.

Brevemente, in proposito, si deve ricordare che, ai fini della riconduzione di un'attività tra quelle stagionali che legittimano il ricorso al contratto a termine, sono necessarie, secondo la prevalente giurisprudenza, due distinte condizioni:

- a) deve trattarsi di attività caratterizzate dal fatto che la lavorazione nella sua interezza si svolge e si esaurisce in un determinato periodo dell'anno e, pertanto, è preordinata ed organizzata per uno svolgimento limitato ad una stagione, intesa in senso lato;
- b) tali attività devono inquadrarsi in quelle da considerarsi stagionali e specificamente individuate negli elenchi contenuti nel DPR n.1525/1963, come modificato dal DPR n.560/1987 e dal successivo DPR n.378/1995.

In considerazione di quanto sopra detto, nei casi in cui la contrattazione collettiva abbia riformulato la fattispecie, omettendo qualsiasi riferimento alla disciplina legale, si deve ritenere possibile ricondurre alla fattispecie delle attività stagionali anche altre attività, sebbene non ricomprese nel DPR n.1525/1963, purché suscettibili di essere considerate tali sulla base di quanto richiamato alla lett. a).

12. In che cosa si differenzia l'ipotesi dello svolgimento di attività stagionali rispetto a quella delle particolari punte di attività, prevista da alcuni contratti collettivi di comparto (ad esempio Università) come fattispecie legittimante il ricorso al contratto a termine?

La nozione di "punte di attività" prevista dai contratti collettivi come fattispecie di legittimo ricorso al contratto a termine può considerarsi sostanzialmente equivalente, ma non identica, a quella prevista dall'art.1 del D.L. 3 dicembre 1977 (convertito in legge 3 febbraio 1978, n.18, con previsione poi estesa e generalizzata dall'art.8-bis del D.L. 29 gennaio 1983, n.17, convertito in legge 25 marzo 1983, n.79). Dunque, analogamente a quanto detto relativamente all'ipotesi del lavoro stagionale, ma sicuramente in modo più ampio, anche in questo caso la contrattazione collettiva ha riformulato l'ipotesi legale, in modo da consentire la possibilità di un più diffuso ricorso all'istituto. Per ciò che attiene alla differenza tra tale ipotesi e quella del lavoro stagionale si può osservare quanto segue.

Si è detto al punto precedente che le attività stagionali, secondo la previsione legale, si caratterizzano per la necessaria sussistenza di due condizioni: organizzazione e svolgimento di tali attività limitatamente ad un determinato e specifico periodo dell'anno (la stagione in senso lato) ed inclusione delle stesse nell'apposito elenco di cui al DPR 1525/1963 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le punte di attività si caratterizzano, invece, perché viene preso in considerazione lo svolgimento di attività lavorative ordinarie dell'impresa (e quindi non organizzate e limitate oggettivamente ed esclusivamente ad un determinato periodo di tempo e cioè la stagione), che si protraggono normalmente per tutto l'anno, ma che possono, tuttavia, presentare particolari momenti di necessaria intensificazione delle stesse, in determinati e predefiniti periodi dell'anno, in considerazione di sopravvenute maggiori richieste di mercato o di altre ragioni di natura economico-produttiva.

L'ipotesi prevista dalla contrattazione collettiva, come si è detto, è analoga ma non identica a quella prevista espressamente dall'art.1 del D.L. 3 dicembre 1977. Potendosi, quindi, essa considerarsi come una fattispecie nuova e perciò distinta da quella legale, ciò dovrebbe comportare la possibilità di prescindere dall'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro prevista dal comma 5 dell'art.1 della legge n.18/1978 ai fini della legittimità delle assunzioni a termine da effettuare con riferimento all'ipotesi legale delle punte stagionali. Il condizionale si giustifica in quanto non mancano orientamenti dottrinari e giurisprudenziali di segno contrario a quello prospettato. Infatti, è stato sostenuto che le parti negoziali in sede di contrattazione, ai sensi dell'art.23 della legge n.56/1987, in virtù della salvaguardia delle ipotesi legali contenuta nel primo del citato articolo 23, potrebbero sicuramente introdurre nuove fattispecie di legittimo ricorso al contratto a termine diverse da quelle già esistenti, previste direttamente dalla legge, ma non potrebbero comunque modificare la disciplina giuridica di queste ultime. Oscillazioni dottrinarie e giurisprudenziali di segno opposto sussistono anche sulla possibile estensione di tale divieto di ogni modifica della disciplina legale al caso di ipotesi di fonte contrattuale integrative o concorrenti con quelle legali, che cioè si differenziano da queste solo per la modifica di qualche condizione o requisito, al fine di ampliarne la portata applicativa.

13. I contratti collettivi di comparto (ad esempio Regioni-Autonomie Locali, Enti Pubblici non economici, Ministeri, Università) tra le ipotesi legittimanti prevedono, anche se con dizioni talvolta leggermente diversificate, le esigenze straordinarie. Come deve essere inteso questo requisito?

Le "esigenze straordinarie" della clausola contrattuale richiamano, senza dubbio, l'art.1, comma 2, lett. c) della legge n.230/1962 che consente il contratto a termine: "quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale". Dunque, anche in questo caso i contratti hanno sostanzialmente ridefinito la fattispecie legale.

Tuttavia, poiché si fa, comunque, riferimento espresso alla nozione di "esigenze straordinarie", ai fini di un'esatta definizione di tale nozione e della verifica della effettiva sussistenza dell'ipotesi legittimante, può essere sicuramente utile ed opportuno fare comunque riferimento all'orientamento ormai consolidatosi in proposito nella giurisprudenza lavoristica, relativamente alla previsione della legge n.230/1962.

Secondo la Corte di Cassazione sono definibili straordinarie, ai fini della legge n.230/1962, solo quelle opere o servizi che, pur potendo consistere in attività qualitativamente identiche a quella nor-

male espletata dall'impresa, ne determinano tuttavia un rilevante incremento, non affrontabile da una pur efficiente e funzionale organizzazione produttiva, con la conseguente necessità di farvi fronte con mezzi diversi da quelli già a disposizione, tra cui, ai fini del necessario personale, con la stipulazione di contratti a termine. Inoltre, tale situazione può riconoscersi solo in dipendenza di eventi che a loro volta siano isolati ed eccezionali e di per sé, quindi, non ripetibili negli stessi tempi e con le stesse modalità.

Secondo tale interpretazione, quindi, la nozione di esigenze straordinarie non può essere invocata certo per giustificare assunzioni a termine destinate solo a fronteggiare fluttuazioni di mercato o incrementi di domanda in determinati periodi, trattandosi di fenomeni che un'impresa funzionante ed opportunamente programmata deve essere in grado di fronteggiare nell'ambito della propria normale organizzazione ed attività. Deve trattarsi, quindi, di attività, qualitativamente o anche solo quantitativamente, non rientranti in quelle normali dell'impresa, che sfuggono perciò all'ordinaria prevedibilità del datore di lavoro e, conseguentemente, ad ogni possibilità di programmazione del loro svolgimento, attraverso un articolato impiego del personale dipendente in modo stabile.

Il datore di lavoro, per lo svolgimento della sua ordinaria attività, procede ad una adeguata strutturazione dell'azienda anche con riferimento alla forza lavoro, prevedendo e programmando la quantità di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, ritenuta economicamente opportuna a tal fine, con riferimento anche alla esigenza di copertura delle esigenze saltuarie e tuttavia ricorrenti di incrementi dell'attività stessa. Rispetto a tale situazione di normalità, stante l'impossibilità di predisposizione di un organico stabile di dipendenti che, senza oneri insopportabili, copra anche esigenze non permanenti di lavoro, l'orientamento giurisprudenziale, di cui si è detto, consente il ricorso al contratto a termine in presenza di specifiche attività che si pongono al di fuori di quelle normali dell'impresa e sfuggono ad ogni possibile previsione e, quindi, programmazione del relativo fabbisogno di personale da parte del datore di lavoro, pure usando della ordinaria diligenza che gli è richiesta nell'organizzazione e nello svolgimento della sua attività. Evidentemente, occorre fare attenzione alla effettiva sussistenza nel caso concreto di tale situazione legittimante. Sotto tale profilo, infatti, è necessario verificare anche se la eventuale reiterazione dell'evento o della situazione straordinaria non li abbia trasformati da eccezionali in normali, e quindi prevedibili, rendendo in tal modo fisiologica e programmabile da parte del datore di lavoro l'esigenza di assumere a tempo indeterminato. In tal caso, infatti, ci si troverebbe al di fuori dell'ipotesi consentita.

Spetta, comunque, al giudice ordinario la valutazione della effettiva sussistenza delle esigenze straordinarie e l'esistenza di una stretta correlazione tra l'assunzione e le suddette esigenze straordinarie.

- 14. Che significato bisogna dare all'inciso "anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie" che accompagna l'ipotesi legittimante delle esigenze straordinarie in alcuni contratti collettivi di comparto (ad esempio Regioni-Autonomie Locali, Enti Pubblici non economici e nell'ipotesi di accordo Ministeri del 31.1.2001)?**

Si tratta di un inciso volto a chiarire che le esigenze straordinarie da soddisfare attraverso il possibile ricorso al contratto a termine possono essere anche quelle derivanti dall'assunzione da parte dell'amministrazione di nuovi compiti o servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie. In sostanza, anche se l'ipotesi dell'innovazione normativa, che impone all'amministrazione lo svolgimento di attività quantitativamente diverse e superiori rispetto a quelle precedenti, e quella dell'innovazione tecnologica, comportante la necessità di una nuova organizzazione del lavoro e lo svolgimento di attività lavorative qualitativamente diverse rispetto a quelle normali, della amministrazione già potevano, implicitamente, rientrare nella nozione di esigenze straordinarie, la loro importanza per le pubbliche amministrazioni ha indotto a richiamarle espressamente al fine di evitare ogni dubbio in proposito.

- 15. Come bisogna intendere l'ipotesi (prevista dall'art.7, comma 1, lett. f) del CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali del 14.9.2000) delle "attività connesse a specifici progetti o programmi predisposti dagli enti/Amministrazioni, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di 12 mesi".**

Nel precedente assetto pubblicistico l'assunzione di lavoratori a termine poteva avvenire anche per lo svolgimento di attività connesse alla realizzazione di progetti finalizzati secondo la disciplina di

cui alla legge n.554/1988, al DPCM n.127/1989 e, per le Regioni e gli Enti Locali anche all'art.3, comma 4, del DPR n.268/1987.

Tale disciplina era stata sostanzialmente ribadita, nel comparto Regioni-Autonomie Locali, dall'art.16, comma 1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995, come integrato dal CCNL del 13.5.1996, che collocava la realizzazione dei progetti finalizzati previsti dalle fonti prima richiamate tra le ipotesi legittimanti il contratto a termine.

Nell'ambito della nuova disciplina, anche a seguito del completamento del processo di privatizzazione, è stato eliminato ogni possibile riferimento all'impianto normativo del precedente regime pubblicistico, contenente disposizioni non solo eccessivamente rigide e vincolanti ma, spesso, anche in contrasto con la disciplina privatistica del contratto a termine.

Nel nuovo contesto, pertanto, ogni amministrazione, in relazione ai propri bisogni organizzativi ed operativi, può autonomamente e liberamente predisporre e finanziare specifici progetti o programmi di attività, al di fuori di ogni vincolo o limite normativo esterno relativo a caratteristiche e finalità delle attività da svolgere o a predefinite tipologie di professionalità da coinvolgere, ed in relazione agli stessi può procedere alla stipulazione di contratti a termine.

Si deve sottolineare che tale particolare ipotesi è stata prevista anche nell'art.19, comma 1, lett. d) dell'ipotesi di accordo relativa al comparto Ministeri, sottoscritta il 31.1.2001.

- 16. Il contratto collettivo del comparto Regioni-Autonomie Locali prevede la stipulazione di contratti a termine "per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano state avviate le procedure per la copertura dei posti stessi". Come deve essere intesa questa particolare ipotesi?**

La disposizione ripete l'analoga previsione del CCNL del 6.7.1995. Condizione legittimante la stipulazione del contratto a termine è la presenza di vacanze di organico e l'avvio delle procedure per la copertura delle stesse. Quindi, affinché l'ente possa legittimamente procedere all'assunzione di lavoratori a termine, non è sufficiente la sola presenza di posti di organico vacanti ma è necessario anche, e soprattutto, che siano state già avviate le procedure (pubbliche o anche interne, secondo i meccanismi di progressione verticale previsti per il personale già in servizio dal nuovo sistema di classificazione introdotto in tale comparto) di copertura dei posti stessi.

Sotto tale ultimo profilo, si ritiene che il requisito debba considerarsi soddisfatto quando sia stato bandito il concorso o la selezione pubblici oppure siano stati posti in essere i corrispondenti adempimenti previsti dai regolamenti negli enti, nel caso si proceda alla copertura attraverso la progressione verticale di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999.

La durata prevista del contratto a termine (otto mesi), con la possibilità di una corrispondente proroga dello stesso secondo i limiti e le condizioni stabilite nell'art.2 della legge n.230/1962, le previste semplificazioni delle procedure di selezione pubblica del personale e la possibilità di ricorso anche alle progressioni verticali interne dovrebbero garantire la maggiore funzionalità del sistema in relazione alle esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni.

Anche questa particolare fattispecie è stata, sostanzialmente, riportata nell'ipotesi di accordo Ministeri del 31.1.2001.

- 17. In alcune delle ipotesi legittimanti il ricorso al contratto a termine, previste dai contratti collettivi (esigenze straordinarie, attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi) viene precisato che, ai fini della stipulazione del contratto a termine, non è sufficiente la sola sussistenza delle ipotesi stesse, ma è necessario anche che le situazioni dalle stesse considerate comunque non possano essere fronteggiate con il solo personale in servizio. Come deve intendersi tale requisito?**

Le parti hanno inteso condizionare la possibilità di ricorso al contratto a termine alla sussistenza di un elemento ulteriore ed aggiuntivo, rispetto al mero determinarsi della situazione legittimante, rappresentato dalla circostanza che quest'ultima presenti caratteristiche tali da non potere essere adeguatamente fronteggiata attraverso l'impiego del personale già in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In sostanza viene richiesta una preventiva valutazione di insufficienza delle risorse umane già a disposizione del datore di lavoro pubblico rispetto alle esigenze da soddisfare. Il requisito richiesto può intendersi sia in senso quantitativo, come mancanza di un adeguato nu-

mero di lavoratori necessari allo svolgimento delle attività di cui trattasi, sia in senso qualitativo, come mancanza di lavoratori aventi una specifica e determinata professionalità richiesta per l'esecuzione dell'opera o del servizio.

Si tratta di profili la cui valutazione è rimessa al prudente apprezzamento dell'amministrazione nella sua veste di datore di lavoro, di soggetto che organizza i fattori della produzione in vista del conseguimento del risultato produttivo.

E' appena il caso di rilevare la particolare delicatezza di tale requisito in quanto la sua mancanza, in contrasto con la previsione contrattuale, potrebbe tradursi nell'insussistenza della stessa fattispecie legittimante, con la conseguente possibile invalidità del contratto a termine stipulato e l'applicazione dell'apparato sanzionatorio previsto dagli stessi contratti collettivi di cui trattasi (art.19, comma 12, dell'ipotesi di CCNL integrativo del comparto Ministeri del 31.1.2001; art.7, comma 11, del CCNL del comparto regioni - Autonomie Locali del 14.9.2000) per il caso di contratto a termine stipulato al di fuori delle ipotesi contrattualmente stabilite: nullità del contratto a termine e conseguente applicazione, a tutela della posizione del lavoratore, dell'art.2126 del codice civile.

18. Che cosa si intende con la dizione "sostituzione per scorrimento" utilizzata con riferimento alla disciplina del contratto a termine?

Si tratta di un particolare ed innovativo aspetto della disciplina del contratto a termine, introdotto espressamente in alcuni contratti collettivi di comparto (ad esempio, art.19, comma 5, dell'ipotesi di CCNL integrativo del comparto Ministeri; art.7, comma 4, del CCNL del 14.9.2000 per il comparto Regioni - Autonomie Locali) nell'ipotesi in cui l'assunzione con contratto a termine venga effettuata per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Tale aspetto, tuttavia, avrebbe potuto già ritenersi implicita nella regolamentazione generale del contratto a termine relativa all'ipotesi della sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto, anche in mancanza di un'espressa previsione, come generalmente ritenuto nella corrispondente disciplina privatistica. Al fine di evitare ogni possibile dubbio, nei contratti collettivi sopra richiamati la regola è stata ora espressamente esplicitata.

Pertanto, nei casi di sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto, l'amministrazione può soddisfare le proprie esigenze organizzative derivanti dall'assenza del lavoratore, spostando sul posto occupato da quest'ultimo un altro dipendente ed adibendo al posto di questi il lavoratore assunto con contratto a termine (in questi casi si parla anche di "sostituzione a cascata"). Questo meccanismo può essere utilizzato anche nel caso in cui al posto del lavoratore assente venga adibito un dipendente che svolge mansioni inferiori. E' evidente che in questo caso il lavoratore assunto a termine verrà adibito alle mansioni inferiori svolte da quest'ultimo. Si tratta di un'opzione che risponde non solo ad un'esigenza generale di valorizzazione delle professionalità interne, ma anche a quella di consentire all'ente di attuare una sostituzione effettivamente valida, soprattutto nei casi in cui l'assenza riguardi personale con professionalità qualificata, addetto ad attività peculiari che presuppongono necessariamente un'adeguata esperienza lavorativa settoriale ed una specifica e completa conoscenza delle caratteristiche organizzative ed operative degli enti, che un lavoratore assunto dall'esterno a termine potrebbe non avere.

19. E' possibile anticipare la stipulazione e la decorrenza del contratto a termine rispetto al momento dell'effettivo determinarsi della fattispecie legittimante il ricorso a questa particolare tipologia contrattuale?

Tale possibilità era ammessa, in limiti temporali abbastanza circoscritti, dalla giurisprudenza, nell'ipotesi di assunzione a termine per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, nella fase iniziale del rapporto, per favorire il passaggio delle consegne o l'acquisizione di istruzioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Con riferimento alla medesima ipotesi, è intervenuta in qualche caso la contrattazione collettiva che ha disciplinato specificamente e precisamente la materia. In tal senso si possono ricordare le innovative previsioni dell'art.7, comma 1, lett. a) e b) del CCNL del comparto Regioni - Autonomie Locali del 14.9.2000 che, con riferimento alle ipotesi di stipulazione del contratto a termine ivi previste (sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per gravidanza e puerpe-

rio), legittima l'assunzione di lavoratori a termine anche anticipatamente rispetto al determinarsi effettivo dell'assenza che dà titolo all'assunzione stessa.

In tal modo si consente agli enti una opportuna ed utile forma di affiancamento nonché la possibilità di un passaggio diretto delle consegne dal lavoratore sostituito al sostituto. Si favorisce, da un lato, una più efficace e concreta presa di contatto del lavoratore a termine con le mansioni che è chiamato a svolgere e, dall'altro, una sostituzione effettivamente utile ed efficiente rispetto alle esigenze funzionali degli uffici.

La clausola contrattuale non impone tale forma di affiancamento, ma sarà l'ente a valutare l'opportunità del ricorso a tale possibilità, tenendo conto anche dei maggiori costi che essa comporta. In base alla disciplina contrattuale, tale assunzione a termine anticipata può avvenire fino a trenta giorni prima dell'effettivo inizio dell'assenza del lavoratore da sostituire. Trattandosi di un limite temporale massimo, sarà il singolo ente a decidere anche la durata dell'anticipazione.

PROCEDURE E FORMALITA' PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI A TERMINE

20. Come avviene l'assunzione dei lavoratori a termine?

Si deve escludere per il datore di lavoro pubblico la possibilità, prevista per il datore di lavoro privato, di provvedere alla assunzione diretta e nominativa dei soggetti interessati, data la permanente vigenza nel settore del lavoro pubblico del principio generale, imposto dall'art.97 della Costituzione, dell'accesso ai pubblici impieghi esclusivamente sulla base di procedure concorsuali o selettive pubbliche. Per la individuazione dei lavoratori da assumere a termine, occorre dunque avviare una specifica procedura selettiva pubblica.

Poiché la materia dell'accesso agli impieghi esula dalla competenza dei contratti collettivi, essendo oggetto di riserva di legge o di atto unilaterale delle amministrazioni, queste ultime disciplinano autonomamente, nell'esercizio della loro potestà regolamentare, le procedure selettive per l'assunzione di personale a tempo determinato, nel rispetto degli artt.36 e 36-bis del D.Lgs.n.29/1993. Le procedure selettive riguarderanno tutti i profili professionali delle diverse categorie o aree professionali, ad eccezione di quelli per i quali, ai fini dell'accesso, è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo. Per tali ultimi profili, infatti, l'art.36, comma 1, lett. b) stabilisce che l'assunzione debba avvenire attraverso l'avviamento a selezione degli iscritti nelle liste di collocamento.

21. Le procedure selettive per l'assunzione di lavoratori a termine definite dalle amministrazioni devono necessariamente avere gli stessi contenuti e modalità di quelle previste per le assunzioni a tempo indeterminato?

Non esiste alcuna disposizione legislativa che impone un tale vincolo. Le amministrazioni, quindi, possono prevedere per tali ipotesi una specifica procedura selettiva pubblica, eventualmente in forma semplificata, con i contenuti e le modalità che riterranno più idonee e compatibili con le finalità, con la particolare natura e con le caratteristiche del rapporto da instaurare nonché, ovviamente, con la necessità di consentire comunque una verifica della sussistenza nei candidati della effettiva idoneità allo svolgimento delle mansioni connesse al posto da coprire.

Ai fini di tale opzione, le amministrazioni terranno conto ovviamente anche dei tempi di svolgimento che tali procedure selettive generalmente richiedono.

In considerazione delle finalità proprie del contratto a termine e delle esigenze che esso è chiamato a soddisfare, è evidente che la disciplina predisposta deve essere tale da non vanificare, a causa della farraginosità procedurali e delle lungaggini temporali, il ricorso all'istituto.

Sotto tale profilo potrebbe essere un utile punto di riferimento la prassi applicativa già consolidatasi presso gli enti del comparto Regioni-Autonomie Locali, che prevede l'effettuazione della selezioni degli aspiranti con congruo anticipo, in modo da definire in via preventiva una graduatoria di candidati idonei all'espletamento delle diverse mansioni, avente una durata predefinita (annuale o anche ultrannuale), dalla quale potere, poi, attingere tempestivamente i lavoratori da assumere nel momento in cui si verificano le particolari ipotesi che giustificano la stipulazione del contratto a termine.

22. In quale forma deve essere stipulato il contratto di lavoro a termine?

In base alle espresse previsioni dell'art.1, comma 3, della legge n.230/1962, richiamate e ribadite espressamente dalle previsioni dei CCNL dei diversi comparti, l'apposizione del termine deve risultare da atto scritto.

23. Quando deve intervenire la sottoscrizione del contratto di lavoro a termine?

Tale adempimento deve intervenire anteriormente o almeno nello stesso momento in cui si instaura tale tipologia di rapporto di lavoro.

24. E' possibile pattuire ed inserire successivamente un termine finale in un rapporto di lavoro già costituitosi?

La pattuizione, e quindi l'inserimento di un termine finale di un rapporto di lavoro, può avvenire solo al momento della costituzione del rapporto. Infatti, secondo la giurisprudenza, diversamente ritenendo verrebbe a configurarsi una rinuncia del lavoratore nel corso del rapporto alla stabilità dello stesso e, come tale, pertanto, inammissibile.

25. E possibile costituire rapporti di lavoro che siano, al tempo stesso, a termine ed a tempo parziale?

Non vi sono preclusioni legali alla costituzione di un rapporto di lavoro che sia, al tempo stesso, a termine e a tempo parziale. Tale opzione consente all'amministrazione di fruire dei vantaggi derivanti da entrambe tali tipologie di rapporto flessibile di lavoro. Pertanto, in tutte le ipotesi previste, il contratto a termine può essere stipulato sia a tempo pieno sia a tempo parziale. La scelta, evidentemente, dipenderà dalle esigenze da soddisfare e, ovviamente, dalle disponibilità di bilancio. Nell'ipotesi di contratto a termine per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, è evidente che se può essere assunto a tempo parziale chi debba sostituire un lavoratore a tempo pieno - infatti, l'amministrazione può ben rinunciare a soddisfare l'esigenza che si viene a porre - non dovrebbe sostenersi il contrario e cioè che sia possibile in ogni caso assumere un lavoratore a tempo pieno per sostituire un lavoratore a tempo parziale.

26. Quali contenuti deve avere il contratto di lavoro a termine?

I requisiti formali e sostanziali di tale contratto sono gli stessi di quelli previsti in generale dai contratti collettivi per il contratto di lavoro individuale a tempo indeterminato. L'elemento di particolarità è rappresentato ovviamente dalla previsione del termine alla durata stessa del rapporto oltre che, come si è detto, dalla forma scritta.

Nel caso di contratto a termine stipulato per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto devono essere indicati anche la causa della sostituzione ed il nome del lavoratore sostituito, intendendosi per tale non solo il lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto ma, in caso di sostituzione con scorrimento, anche il lavoratore effettivamente sostituito e cioè il lavoratore che lascia libero il suo posto in quanto deve essere assegnato, a sua volta, alle mansioni del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Infine, con riferimento a quei particolari CCNL di comparto che l'hanno previsto (ad esempio il CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali e l'ipotesi di accordo del comparto Ministeri) e disciplinato, nella durata e nelle modalità applicative, con riferimento specifico al contratto a termine, qualora le amministrazioni decidono di avvalersi di tale istituto, nel contratto a termine deve essere specificato che il lavoratore è assoggettato al periodo di prova e deve essere indicata la durata dello stesso, determinata secondo le previsioni contrattuali.

27. Quale durata può avere il contratto a termine?

Non esiste una regola generale valevole in tutti i casi di possibile ricorso al contratto a termine ed

applicabile in modo uniforme in tutti i comparti del pubblico impiego. Sarà necessario, a tal fine, fare riferimento ai contratti collettivi di comparto ed alle espresse indicazioni in essi contenute relativamente alle diverse ipotesi legittimanti il ricorso al contratto a termine.

Nella gran parte dei casi, infatti, per ciascuna ipotesi viene chiaramente espressa in mesi la durata massima del rapporto a termine che si può instaurare e che rappresenta un limite assolutamente insuperabile, pena l'applicazione dell'apparato sanzionatorio previsto.

28. Quale è la durata massima del contratto a termine nelle ipotesi di assunzioni per attività stagionali?

Per tale ipotesi, i contratti collettivi non hanno previsto espressamente una durata massima precisa, ma questa si ricava indirettamente dalla particolare natura della attività considerata.

Infatti, la durata massima del contratto a termine, nel caso di attività stagionale, è insita nella stessa nozione, ormai ampiamente consolidata, di attività stagionale di cui si è detto. Il contratto a termine non può superare, comunque, la fine del ciclo di quelle attività stagionali, individuate nel DPR n.1525/1963 e successive modificazioni ed integrazioni, nei casi in cui il CCNL applicabile abbia fatto richiamo, ai fini della loro individuazione, a quelle ivi indicate, in relazione alle quali è intervenuta poi l'assunzione del lavoratore. Evidentemente, sarà lo stesso datore di lavoro pubblico, per ragioni di certezza delle situazioni giuridiche, ad inserire nel contratto individuale la specifica indicazione di una data di scadenza del rapporto a termine, eventualmente anche più breve della durata massima derivante dalla natura stagionale dell'attività da svolgere, tenendo conto, ovviamente, sia delle stesse caratteristiche specifiche dell'attività da svolgere sia delle esigenze concrete da soddisfare.

29. E nel caso di contratto a termine per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o per gravidanza e puerperio?

I contratti collettivi dei diversi comparti non hanno stabilito espressamente una durata massima consentita al contratto a termine stipulato relativamente a queste particolari fattispecie, per la evidente considerazione che essa non può non identificarsi che con quella massima di assenza dal lavoro del dipendente da sostituire, come stabilita dalle fonti legali o contrattuali, che disciplinano ciascuna delle diverse tipologie di sospensione del rapporto di lavoro che possono giustificare il ricorso al contratto a termine.

30. Sempre con riferimento alle ipotesi di sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto, come deve essere indicato il termine finale del rapporto nel contratto individuale di lavoro?

In tale caso, e quindi anche in quello della sostituzione per le ipotesi di gravidanza e puerperio, il termine finale del contratto può essere indicato sia a data fissa, quando vi siano elementi di certezza sulla durata dell'assenza che permettono, conseguentemente, di fissare la stessa in modo preciso, in mesi o giorni determinati; sia per "relationem", con riferimento cioè solo ad un evento futuro certo nella sua realizzazione ma incerto nel quando dello stesso, utilizzando clausole del tipo: "fino al rientro in servizio del lavoratore in malattia" o "fino al ritorno in servizio della lavoratrice madre" ecc.

31. Quale differenza intercorre tra le due diverse tecniche di fissazione del termine finale del contratto?

La tecnica della definizione del termine finale del rapporto "per relationem" presenta indubbiamente alcuni vantaggi sotto il profilo di una maggiore flessibilità e semplicità nella gestione dell'istituto. Infatti, nel caso di sostituzione del lavoratore assente per malattia, questa, nel caso di ulteriore protrazione della malattia originaria, senza soluzione di continuità, del lavoratore sostituito consente l'automatico prolungamento anche del rapporto di lavoro con il sostituto assunto a termine, senza

che sia necessario ricorrere all'istituto della proroga previsto dall'art.2 della legge n.230/1962, con i conseguenti vincoli che esso impone.

Invece, nel caso in cui, sempre in presenza di una malattia del lavoratore, il termine nel relativo contratto a tempo determinato stipulato con il sostituto sia stato stabilito a data fissa ed alla sua scadenza il lavoratore sostituito non sia ritornato in servizio, per il protrarsi della malattia, per assicurare il proseguimento delle prestazioni lavorative, sarà necessario procedere alla proroga o al rinnovo del contratto a termine, nel rispetto delle prescrizioni dell'art.2 della legge n.230/1962.

32. Quali altri effetti possono derivare, oltre quelli indicati nel punto precedente, dalla diversa tecnica di definizione del termine di scadenza del contratto stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto?

La giurisprudenza ha avuto modo di sottolineare come la diversità di tecnica utilizzata per la fissazione del termine finale, in un contratto a termine stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, può determinare effetti giuridici diversi sulla sorte dello stesso contratto a termine in presenza di determinati eventi: morte, dimissioni e licenziamento del lavoratore sostituito.

Infatti, nel caso di termine stabilito a data fissa, quando si verificano tali eventi, questi, anche se incidono direttamente sul lavoratore sostituito e fanno venire il suo diritto alla conservazione del posto, che giustifica la stipulazione del contratto a termine, non determinano anche l'estinzione del rapporto a termine con il sostituto, che prosegue negli stessi termini e con le stesse modalità fino alla naturale scadenza del termine stabilito nel contratto individuale. Prima di tale momento la risoluzione anticipata sarà possibile solo nel rispetto delle regole generali: per accordo tra le parti, per impossibilità sopravvenuta o per inadempimento.

Nel caso di termine stabilito "per relationem", invece, il determinarsi dei medesimi eventi di cui sopra si è detto relativamente al lavoratore sostituito, comporta la contestuale estinzione del rapporto a termine con il sostituto, per il venire meno della causa stessa del contratto a tempo determinato.

33. Quali altri adempimenti formali gravano sul datore di lavoro nel momento della stipulazione del contratto a termine?

Si deve ricordare che sul datore di lavoro grava, ai sensi dell'art.1, comma 4, della legge n.230/1962, l'obbligo di consegnare al lavoratore copia dell'atto scritto contenente la fissazione del termine. Tuttavia, per la violazione di tale obbligo non è prevista la sanzione della nullità, stabilita invece per il caso della mancanza della forma scritta, in quanto trattasi di un adempimento che, pur essendo prescritto direttamente dalla legge, non rientra sicuramente tra i requisiti essenziali del contratto a termine.

Un ulteriore obbligo informativo in materia di contratto a termine è previsto a carico del datore di lavoro anche dal recente D.Lgs.n.152/1997, attuativo della direttiva 91/533/CEE. Infatti, l'art.1 di tale decreto legislativo, tra le diverse informazioni dovute al dipendente dal datore di lavoro, prevede (lett. d), anche quella concernente la durata del rapporto di lavoro e cioè la precisazione se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato. Tale obbligo può essere assolto, ai sensi del comma 2 dello stesso art.1 del D.Lgs.n.152/1997, sia nel contratto individuale in forma scritta, sia nella lettera di assunzione o in qualunque altro atto scritto indicato nel medesimo comma e che, comunque, deve essere consegnato al lavoratore nel termine di trenta giorni dall'assunzione.

E' chiaro che la portata del citato D.Lgs.n.152/1997 deve essere raccordata con l'orientamento consolidato della giurisprudenza in materia di contratto a termine, secondo il quale il requisito della forma scritta della clausola di apposizione del termine deve sussistere anteriormente o almeno contestualmente all'inizio del rapporto. Pertanto, il contratto a termine deve risultare per iscritto prima o contestualmente all'inizio del rapporto mentre è l'obbligo informativo gravante sul datore di lavoro, mediante la consegna del contratto o negli altri modi previsti dal sopra citato decreto legislativo, che può essere assolto nel termine previsto di trenta giorni. Pertanto, poiché già la legge n.230/1962 già prevedeva la consegna del contratto, si può dire che la nuova legge ha aggiunto in proposito il termine dei 30 giorni da essa previsto.

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE

34. Quale è la disciplina del rapporto di lavoro da applicare ai lavoratori assunti a termine?

In proposito viene in considerazione l'art.5 della legge n.230/1962 che stabilisce espressamente che i lavoratori a termine hanno diritto alle ferie ed alla gratifica natalizia nonché ad ogni altro trattamento in atto a favore degli altri lavoratori a tempo indeterminato, in proporzione al servizio prestato, e sempre che sia compatibile con la natura del contratto a termine.

I contratti collettivi di comparto hanno ribadito tale principio generale, specificando che ai lavoratori assunti con contratto a termine si deve applicare lo stesso trattamento giuridico ed economico previsto per il restante personale con contratto a tempo indeterminato. Tuttavia gli stessi contratti collettivi dettano alcune espresse eccezioni a tale principio in considerazione della particolare natura del contratto a termine, e delle esigenze che esso è chiamato a soddisfare. Sotto tale ultimo profilo, infatti, è indubbio che le particolari esigenze che giustificano il ricorso al contratto a termine mal si conciliano con le rigidità derivanti da una integrale applicazione di alcuni istituti propri del rapporto a tempo indeterminato.

35. Quanti giorni di ferie devono essere riconosciuti ai lavoratori assunti a termine?

A tal fine, l'art.5 della legge n.230/1962 ed i contratti collettivi di comparto stabiliscono, come regola generale, che il numero dei giorni di ferie spettanti al lavoratore a termine deve essere direttamente proporzionale al servizio prestato. Tale regola vale, ovviamente, anche per le giornate di recupero delle festività soppresse.

36. Che cosa avviene nel caso in cui, al momento della estinzione del rapporto per scadenza del termine, il lavoratore assunto a tempo determinato non abbia fruito interamente del periodo di ferie allo stesso spettante?

In tal caso, esclusa la possibilità di un prolungamento in misura corrispondente della durata del contratto, si dovrà procedere al pagamento del compenso sostitutivo delle stesse. Ovviamente, in proposito si procederà nel rispetto delle regole stabilite per la generalità del personale a tempo indeterminato. Pertanto, potranno essere monetizzate solo le giornate di ferie non godute per ragioni di servizio oppure per motivi indipendenti da una precisa volontà in tal senso del lavoratore.

37. Qual è il trattamento di malattia da riconoscere ai lavoratori assunti a termine?

Occorre fare riferimento alle specifiche previsioni della contrattazione collettiva. Infatti, alcuni contratti di comparto (ad esempio Enti Pubblici non economici, Regioni-Autonomie Locali, Sanità nonché l'ipotesi di accordo relativa al comparto Ministeri del 31.1.2001) hanno richiamato in materia la disciplina dell'art.5 della legge n.638/1983. Questa sinteticamente può così riassumersi:

- il periodo massimo di conservazione del posto corrisponde necessariamente alla durata del contratto di lavoro; tale periodo, comunque, non può superare quello previsto per il personale a tempo indeterminato;
- per ciò che attiene al trattamento economico delle assenze per malattia, l'art.5 della legge n.638/1983 stabilisce che ai lavoratori pubblici e privati, con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici connessi alla malattia sono corrisposti per un periodo non superiore a quello dell'attività lavorativa svolta nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso. Ove il lavoratore a tempo determinato non può far valere, nei dodici precedenti, periodi superiori a 30 giorni, il trattamento economico è comunque concesso per un periodo di 30 giorni. Peraltro, al dipendente viene riconosciuto un periodo minimo retribuito di assenza per malattia di 30 giorni, quando nell'anno di riferimento antecedente alla malattia abbia lavorato per meno di 30 giorni;
- al dipendente, all'interno del periodo di malattia retribuibile come sopra determinato, il trattamento economico di malattia viene corrisposto, in misura intera o ridotta secondo i criteri fissati dai CCNL con riferimento alla malattia del lavoratore con contratto a tempo indeterminato,

secondo criteri di proporzionalità, in modo da tenere conto sia della diversa durata del periodo di conservazione del posto, sia della mancanza di un unico periodo retribuibile all'interno di essi, dato che quest'ultimo deve essere determinato, di volta in volta, in conformità all'art.5 della legge n.638/1983. Ad es.: un lavoratore assunto a termine si assenta per malattia per 120 giorni, avendo nei dodici mesi precedenti quest'ultima lavorato per sei mesi. Il periodo massimo retribuibile sarà conseguentemente di sei mesi. Di questi sei mesi (180 giorni), applicando la regola della proporzionalità stabilita dai contratti per la determinazione della misura della retribuzione da corrispondere in caso di malattia, 90 giorni (il 50%) saranno retribuiti per intero; 30 giorni (1/6) al 90%; 60 giorni (2/6) saranno retribuiti al 50%. Pertanto, l'assenza di 120 giorni del lavoratore sarà retribuita per intero per i primi 90 giorni mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90%.

- la regola di stretta proporzionalità non ha valore assoluto in quanto, in una logica di maggior favore per il dipendente, i contratti stabiliscono che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, i primi 60 giorni di assenza sono comunque retribuiti in misura intera;
- dai periodi retribuibili spettanti dovranno essere, naturalmente, detratti quelli eventualmente già fruiti dal lavoratore in occasione di precedenti malattie;
- al di fuori dei periodi di assenza per malattia retribuibili, determinati ai sensi del citato art.5 della legge n.638/1983, ulteriori assenze per tale motivo non danno luogo ad alcuna retribuzione, ma solo alla conservazione del posto;
- nel caso di prosecuzione della malattia oltre la scadenza del termine e la cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore non può essere corrisposto alcun trattamento economico.

Altri contratti (Università) hanno ridefinito, in modo autonomo ed innovativo, rispetto alle prescrizioni della citata legge n.638/1983, la disciplina della materia, stabilendo che, in generale, in materia si applicano, nella misura in cui risultano compatibili, le stesse disposizioni previste per il personale con contratto a tempo indeterminato.

Il periodo di conservazione del posto è sempre pari alla durata del contratto a termine e comunque non può essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato. Al suo interno, non si applica la disciplina della legge n.638/1983 e quindi ai fini della determinazione del periodo retribuibile non si deve considerare il periodo lavorativo prestato dal dipendente nell'anno antecedente all'ultimo evento morboso. Si tratta sicuramente di un trattamento di maggior favore per il lavoratore, in quanto questi ha sempre diritto alla corresponsione del trattamento economico di malattia, a prescindere da ogni anzianità lavorativa. Pertanto, in presenza di un evento morboso di 90 giorni che colpisca un lavoratore a termine che non può vantare alcuna esperienza lavorativa nell'anno antecedente ad esso, il trattamento economico di malattia gli deve essere corrisposto per tutti tali giorni, e non solo per 30, come avverrebbe applicando la normativa della legge n.638/1983. I periodi retribuibili per intero o in forma ridotta, all'interno del periodo massimo di conservazione del posto, sono stabiliti in misura proporzionale, tenendo a tal fine conto dei criteri di articolazione di tali periodi dettati per il personale a tempo indeterminato. Fanno comunque eccezione alla regola del riproporzionamento i periodi di assenza inferiori ai due mesi.

38. Spettano ai lavoratori a termine i permessi retribuiti disciplinati dai diversi contratti collettivi di comparto e riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato?

Anche in questo caso occorre sempre fare riferimento alla disciplina concreta dettata dai singoli contratti collettivi di comparto, relativamente al rapporto di lavoro a termine. Spetta ai singoli contratti, infatti, definire se e in che misura gli istituti da essi previsti per i lavoratori a tempo indeterminato sono suscettibili di estensione anche ai lavoratori a tempo determinato.

In generale, si può affermare che questi hanno riconosciuto al lavoratore a termine, tra le diverse fattispecie ammesse, solo i 15 giorni di permesso retribuito per matrimonio. Nel comparto Università sono riconosciuti permessi retribuiti anche nei casi di lutto per decesso del coniuge, del parente o dell'affine nonché in quelli di grave infermità dei medesimi soggetti. Ugualmente, per i lavoratori del comparto dei Ministeri, l'art.19, comma 11, lett. e) del 31.1.2001 stabilisce il loro diritto a fruire dei permessi retribuiti per motivi di lutto negli stessi termini previsti per i lavoratori a tempo indeterminato.

Al di fuori di queste particolari ipotesi, al lavoratore a termine, in relazione ai loro particolari bisogni ed esigenze di carattere personale, non si applicano le altre forme di permesso retribuito previste dai contratti collettivi per la generalità dei lavoratori a tempo indeterminato, ma solo permessi

non retribuiti, secondo una quantità variabile a seconda dei vari comparti (ad esempio 15 giorni annui per i comparti Enti pubblici non economici, Sanità, Regioni-Autonomie Locali e Ministeri, secondo le previsioni dell'ipotesi d'accordo del 31.1.2001; solo 10 giorni annui, in proporzione al servizio prestato, nel comparto Università).

Per i lavoratori a termine, sono comunque fatte salve dai contratti collettivi le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite direttamente da specifiche disposizioni di legge, come quelle di cui alla legge n.53/2000, quelle per donazione sangue, per l'assolvimento delle funzioni di giudice popolare, quelle per gravi patologie di cui alla legge n.53/2000, ecc. (in tal senso vi sono espressi riferimenti, ad esempio, nell'art.7, comma 10, lett. e) del CCNL successivo del comparto Regioni-Autonomie Locali e nell'art.19, comma 11, lett. e) dell'ipotesi di accordo relativa al comparto Ministeri del 31.1.2001). Alle medesime fonti legislative, evidentemente, occorrerà fare riferimento per stabilire se si tratta di assenze retribuite o meno.

39. Il personale con contratto a termine è destinatario delle disposizioni sui permessi per il personale che ricopra cariche elettive (L.n.265/1999), delle norme sui permessi sindacali e di quelle sui permessi per il diritto allo studio, fissate in sede di contrattazione collettiva?

Nel disciplinare la materia delle aspettative e dei permessi degli amministratori degli enti locali, la legge n.265/1999 non distingue tra personale a tempo determinato e restante personale e si deve, quindi, ritenere che essa trovi applicazione anche per i dipendenti con contratto a termine.

Analoghe considerazioni possono farsi anche relativamente ai permessi sindacali, per i quali né la legge n.300/1970 né la disciplina contenuta nello specifico contratto quadro dell'7.8.1998 contemplano in alcun modo esclusioni per i lavoratori a termine.

Diverso è il caso dei permessi per il diritto allo studio di fonte contrattuale (le 150 ore), per i quali, è necessario fare riferimento alla disciplina contrattuale dei diversi comparti per verificare la eventuale esistenza di clausole che escludano la fruibilità degli stessi da parte dei lavoratori assunti a termine.

In tal senso, infatti, si può evidenziare che espressamente l'articolo 15 del CCNL successivo relativo al comparto Regioni - Autonomie Locali del 14.9.2000 limita la fruizione dei permessi per motivi di studio al solo personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

40. Può essere corrisposta l'indennità di rischio al personale assunto a termine nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali?

In materia di trattamento economico fondamentale ed accessorio, l'art.7, comma 10, del CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali del 14.9.2000 ribadisce il principio fondamentale, stabilito nell'art.5 della legge n.230/1962, per cui al personale assunto con contratto a termine spettano i medesimi emolumenti previsti per il personale con contratto a tempo indeterminato. Conseguentemente, non vi è alcun valido motivo per escludere dalla corresponsione dei compensi di cui trattasi il lavoratore assunto a tempo determinato. Ciò che conta è lo svolgimento dell'attività per cui l'indennità è prevista e non il fatto che essa sia svolta a tempo determinato. Ovviamente l'indennità sarà corrisposta solo per il periodo lavorato ed è carico delle risorse di cui all'articolo 15 del CCNL dell'1.4.1999, attraverso le quali sono finanziati tutti gli istituti del trattamento economico accessorio.

Poiché il principio generale sancito in quasi tutti i contratti collettivi di comparto è quello della tendenziale equiparazione del trattamento economico spettante al lavoratore a termine con quello dei lavoratori a tempo indeterminato, salvo le espresse deroghe imposte dalla natura del contratto a termine o dalla precisa volontà in tal senso delle parti negoziali di livello nazionale, relativamente ai compensi accessori si può affermare che valga la regola del pieno riconoscimento degli stessi anche ai lavoratori a termine, nella misura in cui essi si collegano alla professionalità posseduta dal dipendente (le cosiddette indennità professionali) o a caratteristiche specifiche o a particolari condizioni e modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (indennità per attività particolarmente disagiate, o dannose e pericolose per la salute del lavoratore; compensi legati a particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro). E' indubbio, inoltre, che, se il lavoratore a termine è inserito in turni, non potrà non essergli riconosciuto lo specifico compenso. Analogo discorso vale evidentemente per la reperibilità. Per ciò che attiene ai compensi connessi ai progetti o program-

mi di produttività, si ritiene che ove il lavoratore, in considerazione della durata prevista del suo rapporto, sia inserito negli stessi, non può non percepire i relativi compensi in misura corrispondente alla sua effettiva partecipazione.

41. Si applica al personale assunto a termine la disciplina a tutela della maternità?

Non vi sono specifici impedimenti giuridici alla fruizione da parte di questo personale della particolare normativa concernente l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro, contenuta nelle leggi n.1204/1971, n.903/1977 e n.53/2000. Infatti, non solo tali fonti legislative non escludono in alcun modo dalla loro portata applicativa il personale con contratto a termine, ma per espressa previsione dell'art.5 della legge n.230/1962, ribadita anche dai diversi contratti collettivi di comparto, a tale personale si applica comunque lo stesso trattamento giuridico ed economico del restante personale a tempo indeterminato, salvo quelle disposizioni particolari, tassativamente previste dai contratti collettivi stessi, ritenute incompatibili con le caratteristiche del contratto a termine e con le esigenze che esso è chiamato a soddisfare.

In materia, si ritiene utile specificare che, in caso di astensione obbligatoria per maternità, il relativo trattamento economico deve essere corrisposto anche dopo la scadenza del termine del contratto e per tutta la restante parte del periodo di astensione obbligatoria, stante l'espressa previsione dell'art.17, comma 1, della legge n.1204/1971. Nel caso di astensione facoltativa esso, invece, viene meno comunque con lo spirare del termine del contratto.

42. Quale trattamento economico spetta alla lavoratrice a termine durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa e qual è la natura giuridica di tale trattamento per i periodi di astensione obbligatoria che si collocano al di fuori della scadenza del termine finale del rapporto?

Durante il periodo di astensione obbligatoria alla lavoratrice a termine, analogamente a quanto previsto per le lavoratrici a tempo indeterminato, deve essere corrisposto il trattamento di miglior favore stabilito dai contratti collettivi di comparto, rispetto a quello stabilito dalla legge n.1204/1971, rappresentato dell'intera retribuzione, senza alcuna decurtazione, alla stessa normalmente spettante. A tal fine si terrà conto delle seguenti voci: intera retribuzione fissa mensile, quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività. Lo stesso trattamento economico sarà riconosciuto alla lavoratrice a termine durante i primi trenta giorni di astensione facoltativa, ma solo limitatamente ai periodi della stessa che si collocano all'interno della durata stabilita del rapporto di lavoro a termine. Per gli ulteriori periodi di astensione facoltativa eccedenti i trenta giorni retribuiti per intero, collocati sempre all'interno della durata prevista del contratto a termine, sarà corrisposto il trattamento economico stabilito per essa nell'art.3, comma 4, della legge n.53/2000.

Per ciò che attiene al quesito concernente la natura giuridica del trattamento economico corrisposto alla lavoratrice nei periodi di astensione obbligatoria che si collocano al di fuori della scadenza del termine finale del rapporto, ai sensi dell'art.17, comma 1, della legge n.1204/1971, si ritiene utile precisare che esso, pur corrispondendo sostanzialmente al 100% della retribuzione percepita dalla lavoratrice in corso di rapporto, ha comunque natura meramente indennitaria. Si tratta di una precisazione importante in quanto vale ad escludere che detti periodi ed i relativi emolumenti possano essere utilizzati anche ai fini di altri istituti come maturazione ferie, tredicesima mensilità ecc.

43. Spetta al personale assunto a termine la "liquidazione"?

L'art.5 della legge n.230/1962 espressamente stabilisce che alla scadenza del contratto a termine deve essere corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso e pari alla indennità di anzianità prevista dai contratti collettivi. Tale ultima previsione è stata superata dalla disciplina della legge n.297/1982 in materia di trattamento di fine rapporto di lavoro. La legge n.297/1982, all'art.1, disciplina tale trattamento di fine rapporto di lavoro per "ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato", considerando quindi nel suo ambito di applicazione anche il particolare caso del contratto a termine.

La legge n.335/1995, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, ha espressamente stabilito che per tutti i lavoratori assunti da pubbliche amministrazioni, anche con con-

tratto a termine, deve essere corrisposto, in luogo della tradizionale indennità di buonuscita, il trattamento di fine rapporto di lavoro disciplinato dall'art.2120 del codice civile, come modificato dalla legge n.297/1982.

La materia è stata disciplinata, infine, dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 29 luglio 1999, in materia di trattamento di fine rapporto di lavoro, che all'art.7 ha espressamente esteso l'applicazione di tale istituto anche al personale assunto a termine.

Tale previsione è divenuta efficace a decorrere dall'1.6.2000, in coincidenza con l'entrata in vigore del DPCM 20.12.1999 che ha dato attuazione alla disciplina del citato accordo quadro.

Per la quantificazione del T.FR occorre, evidentemente, fare riferimento alle previsioni dei diversi contratti collettivi di comparto che hanno individuato le voci retributive che devono essere considerate come base di calcolo.

44. Trova applicazione la disciplina del periodo di prova nell'ambito del contratto a termine?

Non esiste alcuna preclusione legale al ricorso a tale istituto anche nell'ambito di un contratto a termine. Per ciò che attiene alla durata della prova si farà riferimento alle previsioni della contrattazione collettiva in materia.

In proposito si può ricordare che, recentemente, l'art.7, comma 9, del CCNL del 14.9.2000 per il personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, nell'ambito della nuova disciplina del contratto a termine, ha espressamente regolato, con specifico riferimento al contratto a termine, la possibilità degli enti di avvalersi di tale istituto, anche sotto il profilo della durata.

Infatti, per il lavoratore a termine viene previsto un periodo massimo di prova non superiore a due settimane, per i rapporti pari o inferiori a sei mesi, e quattro settimane per i rapporti superiori a sei mesi.

Poiché la clausola contrattuale non prefigura un obbligo comportamentale degli enti in materia, questi non solo possono determinare liberamente la durata della prova, nell'ambito dei limiti massimi di cui si è detto, ma potrebbero, sulla base delle circostanze del caso concreto anche decidere di non apporre il patto di prova al contratto a termine che vanno a stipulare. Ove convenuta la prova, la durata della stessa deve risultare per iscritto nel contratto individuale di lavoro. Per ciò che attiene alla disciplina dettata, occorre evidenziare che, a differenza di quanto avviene con riferimento al medesimo istituto nell'ambito della regolamentazione dettata per il contratto di lavoro a tempo indeterminato nel CCNL del 6.7.1995, nel caso di contratto a termine non viene stabilita una durata minima garantita della prova. Pertanto, in qualunque momento del periodo di prova stabilito, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso e senza pagamento dell'indennità sostitutiva.

Una disciplina sostanzialmente analoga di recente è stata prevista anche per il comparto dei Ministeri nell'art.19, comma 10, del 31.1.2001.

45. Un lavoratore a termine già assunto da un ente locale e che abbia già sostenuto con esito positivo il relativo periodo di prova, ai sensi dell'art.7, comma 9, del CCNL successivo del 14.9.2000, può essere assoggettato ad altro periodo di prova nel caso di riassunzione, con la medesima categoria e profilo professionale, presso lo stesso ente?

In tal caso il patto di prova, come sottolineato dagli orientamenti giurisprudenziali in materia, può ritenersi sicuramente ammissibile ma a condizione che esso possa spiegare la funzione tipica che gli è propria.

Pertanto, esso sicuramente potrà essere legittimamente inserito nel caso di un contratto a termine stipulato a notevole distanza di tempo dal primo, per cui si può effettivamente porre l'esigenza di verificare la permanenza delle qualità professionali e comportamentali del lavoratore nel momento in cui si procede alla stipula del nuovo contratto.

Invece, l'inserimento dello stesso in un nuovo contratto a termine intervenuto a breve distanza di tempo dalla scadenza di uno precedente, concernente la medesima categoria e profilo professionale, in sede di eventuale contenzioso, soprattutto a seguito licenziamento per mancato superamento della prova, potrebbe essere considerato illegittimo dal giudice sotto il profilo della sua possibile finalizzazione all'elusione di norme imperative, in particolare in materia di recesso.

Ciò appare di tutta evidenza ove si consideri che, in base alla disciplina introdotta dall'art.7, com-

ma 9, del CCNL successivo del 14.9.2000, in qualunque momento del periodo di prova stabilito, ciascuna delle parti, e quindi anche il datore di lavoro pubblico, può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso e senza pagamento dell'indennità sostitutiva, anche in mancanza di una giusta causa. In tal caso, infatti, è previsto solo l'obbligo del datore di lavoro di motivare la sua scelta.

L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE

46. Che cosa accade alla scadenza del termine previsto nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo determinato?

Data la sua particolare natura, il contratto a termine si risolve automaticamente allo scadere del termine in esso previsto, senza che, a tal fine, sia necessario un atto di recesso né, quindi, alcun preavviso. L'effetto risolutivo automatico, di cui si è detto, è una conseguenza naturale del particolare tipo di rapporto di cui si tratta, rispetto al quale ciascuna delle parti sa, sin dall'inizio, che esso cesserà con la scadenza del termine stabilito. Le parti possono evitare la cessazione del rapporto disponendo una proroga dello stesso rapporto a termine nel rispetto delle prescrizioni della legge n.230/1962.

47. E' possibile la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro a termine rispetto alla scadenza di quest'ultimo?

Prima della scadenza del termine, il contratto di lavoro a termine può estinguersi, secondo le regole generali dei contratti, anche per accordo tra le parti, per impossibilità sopravvenuta di carattere non temporaneo o per grave inadempimento di una delle parti (dimissioni o licenziamento per giusta causa).

Su di un piano generale, poi, si deve sottolineare che, naturalmente, il rapporto a termine soggiace anche alle altre ipotesi di risoluzione previste per il contratto di lavoro a tempo indeterminato e che possono ugualmente determinarsi prima della scadenza del termine stesso: licenziamento disciplinare, risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia ecc.

48. Che cosa accade nel caso in cui l'assunzione a termine sia stata disposta per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e questi rientri in servizio prima della scadenza del termine?

In tale caso il contratto a termine si risolve anticipatamente rispetto all'effettiva scadenza del termine, in considerazione proprio della particolare natura della causa giustificativa del ricorso al contratto a termine. Il medesimo effetto risolutivo si determina anche nell'ipotesi della cosiddetta sostituzione a scorrimento.

L'effetto risolutivo si determina automaticamente nel caso di contratto in cui il termine sia stato fissato "per relationem"; come sottolineato dalla giurisprudenza, spetta, però, al datore di lavoro l'onere di porre effettivamente fine al rapporto a termine, con la tempestiva estromissione del sostituto dall'organizzazione aziendale, per evitare l'applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti dalla legge n.230/1962, come modificata dalla legge n. 196/1997, e con specifico riferimento al rapporto di lavoro pubblico, dall'art.36, comma 8, del D.Lgs.n.29/1993 e dalla disciplina collettiva di comparto. Infatti, poiché nell'ambito del lavoro pubblico non trova applicazione la sanzione della trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato, la eventuale prosecuzione del rapporto a termine, nonostante il ritorno al lavoro del lavoratore sostituito, determinerebbe la nullità del contratto per la mancanza dell'ipotesi legittimante, con l'applicazione dell'art.2126 del codice civile a tutela dell'interesse del lavoratore e salvo, comunque, l'eventuale risarcimento del danno che questi può comunque richiedere, ove sia in grado di dimostrarne l'esistenza e l'entità.

Nel caso di contratto con termine stabilito a data fissa, l'anticipato rientro in servizio del dipendente assente non determina automaticamente l'effetto risolutivo del contratto a termine con il sostituto, salvo che tale effetto non sia stato specificamente dedotto nel contratto individuale al

momento della sua sottoscrizione. Si tratta, quindi, di un aspetto rilevante che deve essere attentamente considerato in sede di stipula del contratto di assunzione a termine per evitare di trovarsi con due lavoratori in servizio per la medesima posizione di lavoro e, quindi, anche con un costo aggiuntivo non previsto e non necessario.

49. Nella disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro a termine, deve ritenersi preclusa in ogni caso l'applicazione dell'istituto del preavviso?

La particolare configurazione del contratto a termine e la sua disciplina giuridica escludono che, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro, nell'ipotesi naturale della scadenza del termine stabilito, il datore di lavoro sia tenuto al rispetto dell'obbligo del preavviso. Infatti, non è necessario alcun atto di recesso.

Ciò non esclude che l'istituto del preavviso possa acquistare rilievo in altre ipotesi di risoluzione del rapporto a termine, diverse da quella della scadenza naturale del termine stesso.

Vengono in considerazione, sotto tale profilo, alcuni casi particolari come quello relativo alla generale disciplina delle assenze per malattie che prevede, nel caso di risoluzione del rapporto per superamento del periodo massimo di conservazione del posto, la corresponsione da parte del datore di lavoro pubblico dell'indennità sostitutiva del preavviso. Poiché tale disciplina trova applicazione anche nell'ambito di un rapporto a termine, in tale caso, mancando una disciplina del preavviso per tale tipologia di rapporto, si ponevano evidenti problemi di trasposizione delle stesse, dato che non era possibile neppure la quantificazione della relativa indennità sostitutiva.

Inoltre, le amministrazioni non disponevano neppure di un criterio certo di quantificazione del danno da chiedere al lavoratore, nel caso di suo recesso anticipato rispetto alla scadenza del termine e non assistito dal requisito della giusta causa.

Proprio, in considerazione di tali aspetti, l'art.7, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 relativo al comparto Regioni-Autonomie Locali ha ritenuto utile disciplinare espressamente il preavviso anche con riferimento al contratto a termine. Pertanto al di fuori delle ipotesi di naturale scadenza del termine apposto e del recesso intervenuto ad iniziativa di ciascuna delle parti nel corso del periodo di prova, in tutti gli altri casi in cui il CCNL del 6.7.1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, anche nel contratto a termine trova applicazione l'istituto del preavviso. Il termine di preavviso viene fissato in un giorno per ogni periodo lavorato di almeno 15 giorni e comunque non può superare i 30 giorni complessivi anche quando la durata del contratto a termine sia superiore all'anno.

La medesima disciplina è stata sostanzialmente riportata anche nell'ambito del comparto Ministeri dall'art.19, comma 8, dell'ipotesi di accordo sottoscritta il 31.1.2001.

50. Che cosa accade nel caso di recesso anticipato del datore di lavoro non assistito da giusta causa?

Nel caso di accertamento giudiziale della illegittimità del recesso anticipato del datore di lavoro (mancanza di giusta causa o, comunque, degli altri eventi che consentono la risoluzione anticipata del contratto a termine prima della sua scadenza), trova applicazione la disciplina generale contenuta nell'art.1223 del codice civile che comporta l'obbligo del datore di lavoro di risarcire il danno. Secondo la prevalente ed ormai consolidata giurisprudenza in materia, il risarcimento del danno deve essere commisurato alle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito fino alla naturale scadenza del termine stabilito nel contratto al momento della sua stipulazione, esclusi i compensi di natura occasionale o risarcitoria. Devono, inoltre, essere detratti da tale ammontare quei proventi che il lavoratore, dopo la risoluzione del rapporto, abbia conseguito, o avrebbe potuto conseguire usando la ordinaria diligenza (ad esempio accettando proposte di assunzione di un altro datore di lavoro per mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte). Grava sul datore di lavoro l'onere della prova della effettiva percezione o della possibilità di percezione di tali compensi da parte del lavoratore.

51. E' possibile il ricorso alla particolare tutela della reintegrazione nel posto di lavoro nel caso di licenziamento privo di giusta causa del lavoratore assunto a termine?

Il risarcimento del danno subito rappresenta l'unica forma di tutela riconosciuta al lavoratore a ter-

mine nel caso di licenziamento intimato dal datore di lavoro in mancanza di una giusta causa, essendo, in generale, escluso il ricorso alla reintegrazione nel posto di lavoro, ai sensi dell'art.18 della legge n.300/1970, applicabile solo a favore dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che, quindi, non può essere invocato con riferimento al caso specifico del contratto a termine. La reintegrazione nel posto di lavoro può trovare applicazione anche in presenza di un contratto a termine esclusivamente nei casi di licenziamento discriminatorio per ragioni di lingua, sesso, razza, politiche, religiose o sindacali, ai sensi degli artt.4 e 5 della legge n.604/1966 e 15 della legge n.300/1970.

52. Cosa avviene nel caso di recesso anticipato senza giusta causa del lavoratore rispetto alla scadenza pattuita?

Se sussiste una giusta causa, ossia un grave inadempimento contrattuale del datore di lavoro o qualunque altro fatto che non consente neppure la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno secondo le regole di cui si è detto al precedente punto relativo al recesso senza giusta causa del datore di lavoro.

In caso di recesso anticipato senza giusta causa, costituendo questo un inadempimento contrattuale, il lavoratore è tenuto al risarcimento del danno causato al datore di lavoro dalla mancata disponibilità della prestazione lavorativa per il periodo residuo di validità del contratto a termine. Tale danno non può essere commisurato semplicemente ed automaticamente alle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito fino alla scadenza del termine, ma deve essere provato dal datore di lavoro nella sua esistenza e nel suo ammontare (si potrà fare riferimento alle mansioni del lavoratore, alle esigenze dell'impresa, al grado di difficoltà nel trovare un sostituto). In questo caso, come in quello del contratto di formazione e lavoro, si ritiene che, a tal fine, un utile punto di riferimento, quale criterio risarcitorio, può essere rappresentato dal parametro contrattuale dell'indennità sostitutiva del preavviso. In via residuale, alla liquidazione provvederà il giudice in via equitativa.

53. E' possibile che un rapporto di lavoro di lavoro a termine, alla sua scadenza naturale, possa trasformarsi in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso lo stesso datore di lavoro pubblico?

Tale possibilità deve ritenersi assolutamente preclusa. Infatti, nel rispetto del principio generale stabilito dall'art.97 della Costituzione e delle regole in materia di accesso agli impieghi pubblici contenute nell'art.36 del D.Lgs.n.29/1993, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso una pubblica amministrazione può avvenire solo sulla base del previo esperimento di prove concorsuali o selezioni pubbliche. Inoltre, lo stesso art.36 del D.Lgs.n.29/1993, al comma 8, espressamente stabilisce che in nessun caso la violazione delle disposizioni imperative riguardanti l'assunzione e l'impiego di lavoratori può dare luogo alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

La possibilità di una tale trasformazione è ammessa solo nell'ambito della disciplina del contratto di formazione e lavoro. Infatti è la stessa fonte legislativa regolativa di tale particolare istituto (L.863/1984 e L.451/1994) a consentire la trasformazione del contratto di formazione e lavoro in un contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro privato. Poiché tale fonte legislativa viene richiamata direttamente ed integralmente, nell'art.36, comma 7, del D.Lgs.n.29/1993, per consentire l'utilizzo dell'istituto anche con riferimento alla disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, tale trasformazione deve ammettersi anche nel mondo del lavoro pubblico come eccezione espressa alla regola generale dell'accesso mediante concorsi e selezioni pubbliche.

La conclusione negativa espressa sulla possibilità di trasformazione, alla sua scadenza, di un rapporto a termine in un rapporto a tempo indeterminato non impedisce di valorizzare, comunque, il lavoro svolto presso l'amministrazione dal personale assunto con contratto a termine, ai fini di una possibile assunzione a tempo indeterminato. Infatti, l'art.7, comma 14, del CCNL successivo del comparto regioni-Autonomie Locali invita espressamente gli enti del comparto a dare un adeguato riconoscimento, in sede di selezioni pubbliche per l'assunzione di lavoratori con rapporto a tempo indeterminato, agli eventuali precedenti periodi di assunzione a termine dell'aspirante. A tal fine sono stabilite due condizioni necessarie: che tali periodi di assunzione a termine abbiano avuto luo-

go per profili e categorie identici a quelli per i quali si deve procedere all'assunzione a tempo indeterminato e che abbiano avuto una durata di almeno 12 mesi, anche non continuativi.

L'ente, evidentemente, ove tale possibilità non sia già presente, nei termini sopraddetti, nel regolamento sugli accessi, vi darà attuazione attraverso un'opportuna integrazione del regolamento stesso, ricercando soluzioni ragionevoli che rispettino sostanzialmente la "par condicio" di tutti i candidati.

Analoga previsione volta a valorizzare le prestazioni rese dal lavoratore assunto a termine è contenuta anche nel CCNL del comparto Università. Infatti, viene stabilito (art.19, comma 13) il servizio prestato dai lavoratori secondo la disciplina dettata per il lavoro a termine dal contratto stesso è valutabile ai fini dell'accesso ad altro rapporto di lavoro nell'ambito di amministrazioni del comparto.

IL REGIME SANZIONATORIO

54. Che cosa avviene nei casi in cui il contratto a termine sia stipulato in mancanza della prescritta forma scritta o al di fuori delle ipotesi contrattualmente stabilite di legittima apposizione del termine?

In tali ipotesi i diversi contratti collettivi di comparto (ipotesi di accordo del comparto Ministeri, Regioni-Autonomie Locali, Sanità, Enti Pubblici non economici ecc.) hanno espressamente previsto la sanzione della nullità del contratto a termine posto in essere, determinandone anche gli effetti. Infatti, esclusa la possibilità di applicare la sanzione della conversione automatica del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato, secondo le previsioni della legge n.230/1962 relative al rapporto di lavoro privato, dal momento che tale sanzione si porrebbe in contrasto con i principi costituzionali e legislativi in materia di accesso agli impieghi pubblici nonché con l'espresso divieto contenuto nell'art.36, comma 8, del D.Lgs.n.29/1993, viene sancita solo la nullità del contratto che, in quanto nullo non può produrre alcun effetto legale. La posizione del lavoratore riceve comunque tutela sotto il profilo economico, in quanto in materia trova applicazione l'art.2126 c.c. relativo alle prestazioni lavorative rese in via di fatto dal dipendente. A tale tutela patrimoniale del lavoratore, stabilita direttamente dalla norma codicistica, e che ricomprende oltre alla retribuzione fondamentale anche quella accessoria ed i relativi contributi previdenziali, fa da logico contrappeso, nel rispetto dei principi generali, la responsabilità patrimoniale nei confronti dell'amministrazione del dirigente che ha stipulato il contratto nullo, ma solo nei casi in cui ha operato con dolo o colpa grave, secondo le previsioni generali della legge n.20/1994 e quelle specifiche dell'art.36, comma 8, del D.Lgs.n.29/1993, relative appunto alla violazione di norme imperative concernenti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte delle pubbliche amministrazioni. Le somme erogate al lavoratore, ai sensi dell'art.2126, sono considerate un danno erariale in quanto l'amministrazione è tenuta a pagarle in mancanza di un titolo legittimo di spesa ed in conseguenza di un comportamento, imputabile a titolo di dolo o colpa grave al dirigente che l'ha posto in essere, di per sé illegittimo in quanto in contrasto con norme imperative di legge.

La responsabilità patrimoniale del dirigente si estende anche agli eventuali danni che l'amministrazione sia stata tenuta a risarcire al lavoratore, nel caso di stipulazione di contratto a termine illegittimo e perciò dichiarato nullo. Infatti, per espressa previsione dello stesso art.36, comma 8, del D.Lgs.n.29/1993, il lavoratore ha diritto anche al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro resa in violazione di disposizioni imperative e le amministrazioni hanno il preciso obbligo di recuperare le somme pagate tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, quando la violazione sia dovuta a dolo o a colpa grave. Conseguentemente, il dirigente che ha agito con dolo o colpa grave, in violazione delle norme imperative concernenti l'assunzione e l'impiego di personale (e quindi anche nell'ipotesi di contratti a termine in contrasto con la disciplina legale e contrattuale dell'istituto e quindi illegittimi), è tenuto comunque a rimborsare il danno erariale derivante all'amministrazione dal pagamento al lavoratore delle somme che gli siano state riconosciute in giudizio a titolo di risarcimento del danno subito.

Il lavoratore, dunque, ha sempre la possibilità di richiedere all'amministrazione anche il risarcimento dell'eventuale maggior danno subito a causa della sottoscrizione di un contratto di lavoro a termine nullo, danno che l'interessato deve dedurre e provare sia per ciò che attiene alla sua esistenza che al suo ammontare. Sotto tale profilo si potrebbe ipotizzare, ad esempio, nel caso di di-

chiarazione di nullità intervenuta prima della scadenza del termine, il danno derivante al lavoratore dalla perdita di altre "chances" lavorative che ha rifiutato facendo affidamento sulla validità e sulla durata prevista del contratto a termine dichiarato successivamente nullo o quello derivante dalla circostanza di avere fatto affidamento sulla validità del contratto a termine e sulle retribuzioni che avrebbe percepito fino alla scadenza dello stesso. Alcuni autori hanno inserito nella nozione di danno risarcibile al lavoratore anche quello derivante alla sua professionalità, alla reputazione, alla dignità, all'immagine. Non si nasconde qualche dubbio su come tali fattispecie possano effettivamente configurarsi nell'esperienza applicativa. Neppure è semplice ipotizzare quale sia il possibile danno derivante dalla dichiarazione di nullità che sia intervenuta solo successivamente alla scadenza del termine del contratto. Infatti, in tale caso il rapporto di lavoro si è ormai esaurito ed il lavoratore ha già percepito, per tutta la sua durata i relativi emolumenti, e quindi non si trova neppure nella necessità di attivare un procedimento giudiziario per ottenere l'applicazione nei sui confronti dell'art.2126 del codice civile. Sarà evidentemente la futura giurisprudenza in materia a darci qualche concreta e sicura indicazione in materia.

55. Il contratto a termine può essere prorogato?

Tale possibilità è ammessa direttamente ed espressamente dall'art2 della legge n.230/1962, che stabilisce anche limiti e modalità della proroga. Tale disciplina può così riassumersi.

Il contratto a termine può essere prorogato alla sua scadenza solo in presenza di sopraggiunte circostanze contingibili (nel senso di sopravvenienza accidentale e causale di nuove e diverse esigenze) ed imprevedibili (alla stregua del criterio della diligenza media osservabile dall'imprenditore), che, inoltre, secondo un recente orientamento della giurisprudenza della Cassazione (Cass.12.11.1992, n.12166), devono essere ontologicamente diverse da quelle che hanno giustificato l'originaria apposizione del termine, nel senso che è necessario il verificarsi di un evento diverso da quello che ha giustificato il primo contratto a termine.

In sostanza deve trattarsi di una situazione improvvisa e sopraggiunta che, secondo la diligenza media che l'imprenditore deve osservare nello svolgimento della sua attività, non poteva essere prevista e conosciuta in relazione al suo verificarsi ed alla sua ampiezza.

Tuttavia ai fini della validità della proroga, è necessario, oltre alla sussistenza di tali esigenze, che:

- a) vi sia il consenso del lavoratore;
- b) si tratti della medesima attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato;
- c) la proroga sia disposta per un periodo non superiore a quello originariamente previsto.

56. E' possibile prorogare un contratto di lavoro a termine a tempo parziale?

Anche se l'originario contratto a termine si caratterizzava anche come contratto a tempo parziale, esso sicuramente potrà essere prorogato, secondo la disciplina generale di quest'ultima, che non distingue tra rapporto a tempo pieno ed a tempo parziale. Tuttavia, è evidente che, in base alla proroga, il rapporto dovrà continuare come rapporto a tempo parziale e nel rispetto di tutti gli altri elementi contenuti nel contratto a termine originariamente stipulato.

57. In occasione di una proroga di un contratto a termine, è possibile modificare il profilo e quindi la categoria di inquadramento del lavoratore assunto a termine?

Tale possibilità deve ritenersi senz'altro preclusa. Infatti, la proroga è ammessa esclusivamente con riferimento alla medesima attività lavorativa, e cioè al medesimo tipo di esigenza che ha giustificato la stipulazione dell'originario contratto a termine, e quindi, indirettamente anche con riferimento alla identità dei compiti e mansioni che il lavoratore ha svolto nell'ambito di tale contratto a termine.

58. Quante volte è possibile prorogare un rapporto a termine?

In presenza dei prescritti requisiti, la proroga è ammessa per una sola volta. Si tratta di una regola tassativa che non ammette deroghe o eccezioni.

59. Come deve essere inteso, in particolare, il requisito della medesima attività lavorativa?

Secondo la giurisprudenza consolidata, esso deve essere riferito non alle mansioni del lavoratore assunto a termine, ma alla causa tipica del singolo contratto a termine e cioè al tipo di esigenza che ha determinato la stipulazione dell'iniziale contratto a termine e che deve coincidere con quella che viene posta alla base della proroga.

60. Nel caso di un contratto a termine stipulato per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, è possibile la proroga dello stesso, secondo la disciplina generale, qualora l'assenza si prolunghi ulteriormente ma muti la causale della stessa (ad esempio da assenza della lavoratrice per maternità in assenza per motivi di famiglia o per malattia)?

Tale possibilità deve ritenersi preclusa. Infatti, sia l'art.1, comma 2, lett. b) sia i diversi contratti collettivi di comparto stabiliscono che, nei casi di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nel contratto individuale di lavoro deve essere specificato oltre al nome del lavoratore sostituito anche la causa della sostituzione. Tale ultimo elemento non si presta ad essere inteso come riferito alla causa generica dell'assunzione a termine (e cioè al mero fatto dell'assenza temporanea del lavoratore sostituito), che rappresenta in generale la fattispecie tipica che giustifica l'apposizione del termine, ma a quella specifica, intesa come indicazione di quella effettivamente sussistente tra le diverse possibili ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro, anche al fine di consentire una previsione circa la sua durata e, conseguentemente, la durata anche del contratto a termine. Pertanto, ove permanga l'identità di tale causa specifica, la proroga sarà senz'altro possibile. Ove muti, invece, il titolo dell'assenza, il datore di lavoro dovrà porre fine all'originario rapporto a termine e ricorrere, eventualmente, al diverso istituto del rinnovo del contratto a termine, nel rispetto dei termini dilatori stabiliti nell'art.12 della legge n.196/1997.

61. Quando deve intervenire la proroga del contratto a termine?

La proroga deve intervenire anteriormente alla scadenza del termine ovvero in coincidenza con la sua scadenza e all'inizio dell'attività lavorativa connessa alla proroga stessa, dato che le esigenze che la giustificano devono sussistere alla scadenza del termine dell'originario contratto.

62. In che cosa si differenzia la proroga dal rinnovo del contratto a termine?

Nel caso della proroga, la scadenza del contratto e la risoluzione del rapporto a termine non si determinano in quanto, in presenza dei prescritti requisiti di legge, il termine di scadenza iniziale viene spostato in avanti in modo da prolungare il rapporto di lavoro per una durata ulteriore non superiore nel massimo a quella originariamente stabilita. In altri termini il rapporto di lavoro, come originariamente pattuito, continua a vivere per un ulteriore arco temporale, con riferimento sempre alla medesima fattispecie legittimante.

Nel caso del rinnovo, invece, l'originario rapporto di lavoro a termine stipulato con il lavoratore si è già estinto per la scadenza del termine. Pertanto, viene in considerazione la stipulazione, con il medesimo lavoratore già titolare del precedente rapporto, di un nuovo contratto a termine che può anche essere diverso nei contenuti da quello precedente: diversa ipotesi legittimante; diverse mansioni del lavoratore; diversa durata, ecc.

63. A quali condizioni è possibile il rinnovo del contratto a termine con il medesimo lavoratore?

Nel nuovo assetto privatistico, il datore di lavoro pubblico può rinnovare il contratto a termine con lo stesso lavoratore, anche prima del decorso di un anno dalla cessazione del precedente, come avveniva nell'ambito della precedente disciplina pubblicistica. A tal fine è sufficiente che tra un contratto e l'altro intercorra un intervallo di almeno 10 o 20 giorni, a seconda che l'originario contratto a termine abbia avuto una durata inferiore o superiore a sei mesi. Si tratta dei termini temporali espressamente introdotti dall'art.12 della legge n.196/1997, che ha modificato quelli più lunghi originariamente previsti dall'art.2, comma 2, della legge n.230/1962. Per il rispetto di tali termini tem-

porali, è necessario fare riferimento alla data di formalizzazione del rapporto e, quindi, alla data di sottoscrizione del nuovo contratto e non all'inizio effettivo del nuovo rapporto. Infatti, la norma dell'art.2 della legge n.230/1962 fa espresso riferimento all'assunzione e non all'inizio dell'attività lavorativa (che ovviamente deve essere successivo alla stipula del contratto).

Pertanto, non è possibile stipulare un nuovo contratto a termine, anche con una diversa causale, con il medesimo lavoratore prima che sia decorso l'intervallo di tempo richiesto dalla legge.

Si deve notare, comunque, che tale possibilità è in concreto pur sempre condizionata dalle regole che l'amministrazione ha adottato ai fini dell'individuazione dei lavoratori da assumere a termine e, quindi, dalle norme in materia di accesso.

64. Che cosa accade nell'ipotesi di rinnovo del contratto a termine senza il rispetto dei termini temporali stabiliti dall'art.12 della legge n.196/1997?

Per tale ipotesi l'art.12 della legge n.196/1997, con riferimento al mondo del lavoro privato, espressamente dispone che qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Tale normativa, tuttavia, relativamente al rapporto di lavoro pubblico, va coordinata con le previsioni dell'art.36, comma 8, del D.Lgs.n.29/1993. Pertanto, sicuramente deve essere esclusa la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato nel caso di rinnovo del contratto a termine in violazione delle previsioni delle disposizioni legali. Infatti, tale possibilità è esclusa dai principi costituzionali e legislativi in materia di accesso agli impieghi pubblici nonché dalle espresse previsioni del richiamato art.36, comma 8, del D.Lgs.n.29/1993.

In tali casi troverà applicazione, invece, il principio della nullità del contratto stipulato in violazione delle disposizioni legali, con conseguente applicazione dell'art.2126 c.c. a tutela della posizione del lavoratore per le prestazioni rese in via di fatto, in esecuzione di un contratto nullo e con le ulteriori conseguenze e responsabilità già indicate a proposito dell'ipotesi generale del contratto a termine nullo al precedente punto 54.

65. Quale disciplina sanzionatoria è prevista in materia di violazione delle disposizioni relative alla proroga dei contratti a termine?

In materia di proroga del contratto a termine occorre ricordare la recente disciplina sanzionatoria introdotta dalla legge n.196/1997. Infatti, l'art.12 di tale legge stabilisce che "se il rapporto 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. Se il rapporto continua oltre il ventesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero, oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Tale normativa, relativamente al rapporto di lavoro pubblico, deve essere coordinata con le previsioni dell'art.36, comma 8, del D.Lgs.n.29/1993. Pertanto, sicuramente deve essere esclusa la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato nei casi in cui è prevista dal citato art.12 della legge n.196/1997 e cioè nei casi di rinnovo o proroga del contratto in violazione delle previsioni delle disposizioni legali e di assunzioni successive a termine. Infatti, come si è detto al punto precedente, tale possibilità è esclusa dai principi costituzionali e legislativi in materia di accesso agli impieghi pubblici nonché dalle espresse previsioni del richiamato art.36, comma 8, del D.Lgs.n.29/1993.

In tali casi troverà applicazione, invece, il principio della nullità del contratto stipulato in violazione delle disposizioni legali, con conseguente applicazione dell'art.2126 c.c. a tutela della posizione del lavoratore e la connessa responsabilità patrimoniale del dirigente che lo ha stipulato, anche per il danno eventualmente subito dal lavoratore, secondo quanto già detto al punto 54.

Nel caso della continuazione in via di fatto del rapporto, oltre il termine iniziale o successivamente prorogato, per il quale l'art.12 prescrive sia specifiche sanzioni economiche, rapportate a predefinite maggiorazioni retributive, che la trasformazione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato, ove vengano superati i limiti temporali sopra evidenziati, ugualmente deve farsi ri-

ferimento alla disciplina delle prestazioni lavorative rese in via di fatto, ai sensi dell'art.2126 c.c., in quanto rese dal lavoratore dopo la scadenza del termine originariamente stabilito nel contratto o prorogato e quindi non solo "sine titulo", per l'assoluta mancanza di un atto formale di incarico, ma anche in violazione di precise disposizioni imperative concernenti l'assunzione e l'impiego di lavoratori presso pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art.36, comma 8, del D.Lgs.n.29/1993.

Pertanto, in tali casi, fino al ventesimo giorno di continuazione di fatto del rapporto a termine, verrà corrisposto al lavoratore il trattamento retributivo allo stesso spettante in relazione alla categoria ed al profilo di appartenenza, con le maggiorazioni previste dall'art.12 della legge n.196/1997, dato che si tratta di una sanzione, di carattere risarcitorio, espressamente prevista e quantificata dal legislatore e che si traduce sicuramente in un trattamento di miglior favore per il lavoratore rispetto alla mera applicazione dell'art.2126 c.c.

L'art.36, comma 8, del D.Lgs.n.29/1993, infatti, espressamente fa salve ogni altra sanzione e responsabilità.

Ove il rapporto prosegua oltre il ventesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il trentesimo giorno nel caso di durata superiore, esclusa la conversione del rapporto, troverà applicazione l'art.2126 c.c. ed il lavoratore avrà diritto al trattamento economico e previdenziale dovuto per il periodo di lavoro comunque effettuato, oltre alla possibilità di richiedere il risarcimento del maggiore danno subito, secondo quanto detto al punto precedente. Anche in tali casi può insorgere una situazione di responsabilità del dirigente che ha determinato o anche che, più semplicemente, non ha impedito il determinarsi della violazione delle previsioni contenute nel più volte citato art.12 della legge n.196/1997, solo nei casi ovviamente di dolo o colpa grave.

appendice

- Legge 230/62 "Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato".
- Art. 23 Legge 56/87
23. Disposizioni in materia di contratto a termine
- D.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29
Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.
- Direttiva UE 70/99
- CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 – 2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998 –1999 DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ
- CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI SUCCESSIVO A QUELLO DELL'1.4.1999
- CCNL COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1994/1997 E PARTE ECONOMICA 1994/1995

Legge 230/62 "Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato"

1. Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto;
 - a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;
 - b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempre che nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;
 - c) quando l'assunzione abbia luogo per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e pre-determinati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
 - d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
 - e) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - f) quando l'assunzione venga effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti, e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale che, al 10 gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione dell'ispettorato del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui alla presente lettera.

L'opposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.

L'elenco delle attività di cui al secondo comma, lettera a), del presente articolo sarà determinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro un anno dalla pubblicazione della presente legge. L'elenco suddetto potrà essere successivamente modificato con le medesime procedure. In attesa dell'emanazione di tale provvedimento, per la determinazione di dette attività si applica il decreto ministeriale 11 dicembre 1939 che approva l'elenco delle lavorazioni che si compiono annualmente in periodi di durata inferiore a sei mesi.

2. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ai sensi del secondo comma dell'articolo precedente. 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 per cento fino al decimo giorno successivo, al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
3. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano sia l'apposizione

di un termine al contratto di lavoro sia l'eventuale temporanea proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

4. E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono, comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del Codice Civile.
5. Al prestatore di lavoro, con contratto a tempo determinato, spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori regolamentati con contratti a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso, e pari alla indennità di anzianità prevista dai contratti collettivi.
6. Sono esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15 agosto 1949, numero 533, e successive modificazioni.
7. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'art. 5 il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da lire cinquantamila a lire trecentomila. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori si applica la sanzione amministrativa da lire trecentomila a lire due milioni.
8. La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita attraverso l'Ispettorato del lavoro.
9. L'articolo 2097 del Codice Civile è abrogato.
10. Entro 180 giorni dalla pubblicazione della presente legge, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta congiunta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale e dei Ministri competenti, di concerto con il Ministro per la riforma burocratica, saranno emanate le norme per adeguare la disciplina dei contratti di lavoro dei lavoratori assunti a termine dalle Amministrazioni statali e dalle Aziende autonome dello Stato, alle disposizioni di cui alla presente legge.
11. La presente legge entra in vigore il novantesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Art. 23 Legge 56/87

23. Disposizioni in materia di contratto a termine

1. L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della Legge 18 aprile 1962 n.230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17 , convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 marzo 1983 n.79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.
2. I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8-bis, D.L. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 marzo 1983 n.79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo.
4. I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato la cui durata complessiva non superi quattro mesi nell'anno solare conservano l'iscrizione e la posizione di graduatoria nella lista di collocamento

D.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29

Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421

ART. 36 COME RISULTANTE A SEGUITO DELL'EMANAZIONE DEL D.LGS. 31 MARZO 1998, N. 80

36. Reclutamento del personale

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
 - a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
 - b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.
2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui all'articolo 1 della legge 2 aprile 1968, n. 482, come integrato dall'articolo 19 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e del personale della polizia municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.
3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:
 - a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - d) decentramento delle procedure di reclutamento;
 - e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, l'avvio delle procedure è subordinato alla previa deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata ai sensi dell'articolo 39, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.
5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.

6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e le Amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1° febbraio 1989, n. 53.
7. Le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in applicazione di quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina.
8. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

Direttiva UE 70/99

La direttiva raccoglie integralmente l'accordo CES-UNICE-CEEP sul lavoro a Tempo determinato

Premessa

Il presente accordo quadro illustra il ruolo che possono svolgere le parti sociali nella strategia europea per l'occupazione adottata in occasione del Vertice straordinario di Lussemburgo del 1997 e, facendo seguito all'accordo quadro sul lavoro part-time, apporta un ulteriore contributo al conseguimento di un migliore equilibrio tra "flessibilità dell'orario di lavoro e sicurezza per le lavoratrici ed i lavoratori".

Le parti firmatarie dell'accordo riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono, e continueranno ad essere, la forma generale di rapporto di lavoro tra datori di lavoro e lavoratori dipendenti. Riconoscono altresì che i contratti di lavoro a tempo determinato rispondono, in talune circostanze, ai bisogni sia dei datori di lavoro sia della lavoratrici e dei lavoratori.

Il presente accordo fissa i principi generali e le disposizioni minime relativi al lavoro a tempo determinato, riconoscendo che per la loro applicazione dettagliata si dovrà tenere conto delle realtà delle situazioni specifiche nazionali, settoriali e stagionali. L'accordo esprime la volontà delle parti sociali di definire un contesto generale per garantire la parità di trattamento per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo determinato, tutelandoli contro ogni discriminazione per utilizzare i contratti a tempo determinato su una base accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori.

Il presente accordo si applica alle lavoratrici ed ai lavoratori a tempo determinato, ad eccezione di quelli messi a disposizione di un'impresa utilizzatrice da un'agenzia per il lavoro interinale. È intenzione delle parti prendere in considerazione la necessità di un accordo analogo riguardante il lavoro interinale.

Il presente accordo riguarda le condizioni di impiego delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo determinato, considerando affidate alla decisione degli Stati membri le materie inerenti i regimi legali di sicurezza sociale. A tale proposito, le parti sociali ricordano la Dichiarazione sull'occupazione del Consiglio europeo di Dublino del 1996, che sottolineava tra l'altro la necessità di mettere in atto regimi di previdenza sociale più favorevoli all'occupazione "sviluppando sistemi di protezione sociale in grado di adattarsi ai nuovi modelli lavorativi e di fornire una protezione adeguata a coloro che svolgono questi tipi di lavoro". I firmatari del presente accordo ribadiscono l'opinione, espressa nell'accordo sul part-time del 1997, che gli Stati membri debbano tradurre in pratica, senza indugio, la suddetta Dichiarazione.

Si riconosce inoltre che è necessario apportare innovazioni ai sistemi di protezione sociale dell'occupazione, allo scopo di adeguarli alle attuali condizioni ed in particolare di provvedere alla trasferibilità dei diritti.

La CES, l'UNICE ed il CEEP richiedono alla Commissione di sottoporre il presente accordo quadro al Consiglio affinché venga presa una decisione che renda vincolanti queste disposizioni negli Stati membri, che hanno sottoscritto l'Accordo sulla politica sociale, allegato al Protocollo (N.14) sulla politica sociale, annesso al Trattato che istituisce la Comunità europea.

I firmatari del presente accordo sollecitano la Commissione, nella sua proposta di adozione dell'accordo, a richiedere agli Stati membri di adottare le leggi, i regolamenti e le disposizioni amministrative necessarie per adeguarsi alla decisione del Consiglio entro due anni dalla sua adozione o per garantire che le parti sociali definiscano le misure necessarie, mediante accordo, entro il termine di tale periodo. All'occorrenza e previa consultazione delle parti sociali, ed allo scopo di tenere conto di particolari difficoltà o dell'applicazione mediante contratto collettivo, gli Stati membri potranno disporre al massimo di un ulteriore anno per adeguarsi a questa disposizione.

Le parti firmatarie del presente accordo richiedono che le parti sociali vengano consultate prima che qualsiasi Stato membro adotti una qualunque iniziativa legislativa, normativa od amministrativa per adeguarsi al presente accordo.

Fatto salvo il ruolo degli organi giudiziari nazionali e della Corte di Giustizia, le parti firmatarie del presente accordo richiedono che qualunque materia relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo venga in prima istanza loro sottoposto dalla Commissione, affinché esse possano formulare la propria opinione in proposito.

Considerazioni generali

1. Tenuto conto dell'Accordo sulla politica sociale allegato al Protocollo (N.14) sulla politica sociale, annesso al Trattato che istituisce la Comunità Europea, ed in particolare degli Articoli 3.4 e 4.2 dello stesso;
2. Premesso che l'Articolo 4.2 dell'Accordo sulla politica sociale prevede che gli accordi conclusi a livello comunitario possono essere adottati, su richiesta congiunta dei firmatari, mediante una decisione del Consiglio presa su proposta della Commissione;
3. Premesso che, nel suo secondo documento di consultazione sulla flessibilità dell'orario di lavoro e sulla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, la Commissione ha annunciato la propria intenzione di proporre una misura comunitaria che sia legalmente vincolante;
4. Premesso che, nel suo Parere sulla proposta di direttiva sul lavoro part-time, il Parlamento Europeo ha invitato la Commissione a presentare immediatamente proposte di direttive su altre forme di lavoro flessibile, quali i contratti di lavoro a tempo determinato ed il lavoro interinale;
5. Premesso che, nelle conclusioni del Vertice straordinario sull'Occupazione adottate a Lussemburgo, il Consiglio Europeo invitava le parti sociali a negoziare accordi volti a "modernizzare l'organizzazione del lavoro, comprese le forme flessibili di lavoro, allo scopo di rendere le imprese produttive e competitive e di ottenere il necessario equilibrio tra flessibilità e sicurezza";
6. Premesso che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma generale di rapporto di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori interessati ed al miglioramento delle prestazioni;
7. Premesso che il ricorso ai contratti a tempo determinato basato su motivi obiettivi è un modo per prevenire gli abusi;
8. Premesso che i contratti a tempo determinato sono una modalità di impiego in taluni settori, attività e lavori, che può convenire sia ai datori di lavoro sia alle lavoratrici ed ai lavoratori;
9. Premesso che, all'interno dell'Unione Europea, oltre la metà delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo determinato sono donne e che pertanto il presente accordo può contribuire a migliorare le pari opportunità tra uomini e donne;
10. Premesso che il presente accordo affida agli Stati membri ed alle parti sociali per le modalità di applicazione dei suoi principi generali, disposizioni minime e misure, allo scopo di tenere conto della situazione dei singoli Stati membri e delle condizioni di determinati settori e lavori, incluse le attività a carattere stagionale;
11. Premesso che il presente accordo prende in considerazione la necessità di migliorare le misure di politica sociale, di accrescere la competitività dell'economia comunitaria e di evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e legali in un modo che ostacolerebbe la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;
12. Premesso che le parti sociali sono nella posizione migliore per trovare soluzioni che corrispondano alle esigenze sia dei datori di lavoro sia delle lavoratrici e dei lavoratori e che deve pertanto essere attribuito loro un ruolo speciale nell'adozione e nell'applicazione del presente accordo.

LE PARTI HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE:

art. 1 - Finalità

- migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione
- creare un contesto volto a prevenire gli abusi derivanti dall'uso di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato consecutivi.

art. 2 - Campo di applicazione

- Il presente accordo si applica alle lavoratrici ed ai lavoratori a tempo determinato che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro conforme a quanto previsto dalle leggi, dai contratti collettivi, o dalla consuetudine nei singoli Stati membri.
- Gli Stati membri, previa consultazione con le parti sociali, e/o le parti sociali possono stabilire che il presente accordo non si applica:
 - ai rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato;
 - ai contratti ed ai rapporti di lavoro che siano stati conclusi nell'ambito di uno specifico programma di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico, o che usufruisca di un contributo pubblico

art. 3 - Definizioni

- Ai fini del presente accordo, per "lavoratore o lavoratrice a tempo determinato" si intende una persona il cui contratto o rapporto di lavoro è stato concluso direttamente tra un datore di lavoro e la lavoratrice o il lavoratore e una persona la cui scadenza è determinata da condizioni obiettive quali il raggiungimento di una data specifica, il completamento di una determinata mansione od il verificarsi di uno specifico evento.
 - Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratrice o lavoratore a tempo indeterminato assimilabile" significa una lavoratrice o un lavoratore con un contratto od un rapporto di lavoro di durata indeterminata, nello stesso luogo di lavoro, impegnato in un lavoro o in un'occupazione uguale od analoga, tenendo debito conto delle qualifiche e competenze professionali.
- Qualora nello stesso luogo di lavoro non vi sia una lavoratrice o un lavoratore a tempo indeterminato assimilabile, il confronto verrà effettuato facendo riferimento al contratto collettivo applicabile o, ove non esista un contratto collettivo applicabile, conformemente alle leggi nazionali, ai contratti collettivi di altro tipo o alla consuetudine.

art. 4 - Principio di non discriminazione

- Per quanto concerne le condizioni di impiego, le lavoratrici ed i lavoratori a tempo determinato non dovranno essere trattati in maniera meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato assimilabili, unicamente per il fatto di avere un contratto od un rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che ciò sia giustificato da ragioni obiettive.
- Se opportuno, si applicherà il principio del "pro rata temporis".
- Le modalità di applicazione del presente articolo saranno definite dagli Stati membri previa consultazione delle parti sociali, e/o dalle parti sociali, tenendo conto della legislazione europea, delle leggi nazionali, dei contratti collettivi e della consuetudine.
- I criteri per periodi di anzianità relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo determinato e per quelli a tempo indeterminato, salvo laddove motivi obiettivi giustifichino la differenza di durata dei periodi stessi.

art. 5 - Misure di prevenzione degli abusi

1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'uso di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato consecutivi, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali in conformità con le leggi nazionali, i contratti collettivi o la consuetudine, e/o le parti sociali, dovranno, nel caso in cui non esistano misure legali equivalenti per prevenire gli abusi, introdurre una o più delle misure seguenti, in modo di tenere conto delle esigenze di settori specifici e/o di specifiche categorie di lavoratori:

- motivi obiettivi che giustifichino il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro;
- la durata massima totale di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato consecutivi;
- il numero di rinnovi di tali contratti o rapporti di lavoro.

1. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali, dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti o i rapporti di lavoro a tempo determinato:

- debbano essere considerati "consecutivi";
- debbano essere considerati contratti o rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

art. 6 - Informazione e Formazione

- I datori di lavoro devono informare le lavoratrici ed i lavoratori a tempo determinato circa i posti di lavoro che si rendano disponibili nell'impresa o nel luogo di lavoro in modo da garantire loro le medesime opportunità degli altri lavoratori di ottenere posti di lavoro a tempo indeterminato. Queste

informazioni possono essere fornite mediante annunci pubblici esposti in un luogo adeguato all'interno dell'azienda o del luogo di lavoro.

· I datori di lavoro devono, per quanto possibile, agevolare l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità formative adatte a migliorare la loro professionalità, le loro possibilità di carriera e la mobilità occupazionale.

art. 7 - Organismi di rappresentanza delle lavoratrici e lavoratori

· Si dovrà tenere conto dei delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo determinato nel calcolare la soglia al di sopra della quale possono essere costituiti, all'interno delle imprese, gli organismi di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori previsti dalle legislazioni nazionali ed europee, conformemente alle disposizioni nazionali.

· I termini di applicazione del presente articolo dovranno essere definiti dagli Stati membri previa consultazione delle parti sociali, e/o dalle parti sociali, in base alle leggi nazionali, ai contratti collettivi o alla consuetudine, e tenuto conto dell'articolo 4.1.

art. 8 - Informazione e consultazione

I datori di lavoro dovrebbero, per quanto possibile, provvedere a fornire agli esistenti organismi di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, un'informazione appropriata, circa il lavoro a tempo determinato nell'impresa,

art. 9 - Misure di applicazione

Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere od introdurre disposizioni più favorevoli alle lavoratrici ed ai lavoratori di quelle contemplate dal presente accordo.

· Il presente accordo non pregiudicherà altre disposizioni specifiche della Comunità, ed in particolare quelle concernenti la parità di trattamento o le pari opportunità per uomini e donne.

· L'attuazione del presente accordo non costituirà un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione offerta alle lavoratrici ed ai lavoratori nel campo di applicazione dell'accordo.

· Il presente accordo non pregiudicherà il diritto delle parti sociali di stipulare a livello idoneo, incluso quello europeo, accordi per l'adeguamento e/o l'integrazione delle disposizioni del presente accordo, in maniera tale da tenere conto delle esigenze specifiche delle parti sociali interessate.

· La prevenzione e la composizione delle controversie e delle vertenze derivanti dall'applicazione del presente accordo dovranno essere affrontate in conformità con le leggi nazionali, i contratti collettivi e la consuetudine.

· Le parti firmatarie dovranno rivedere l'applicazione del presente accordo cinque anni dopo la data della decisione del Consiglio, se richiesto da una delle parti firmatarie dell'accordo stesso.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998-2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998-1999 DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ

Art. 19 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

1. Le amministrazioni possono assumere personale a tempo determinato, in applicazione e ad integrazione della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni, con riferimento alle categorie B e C, per le seguenti esigenze:
 - a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata dell'assenza e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;
 - b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204, 9 dicembre 1977, n. 903, e 8 marzo 2000, n. 53;
 - c) per assunzioni stagionali o particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio. Per gli operai agricoli e florovivaisti è consentita l'assunzione a tempo parziale per un numero di giornate effettive nell'anno fino a 179 e non inferiore a 51.
2. L'assunzione del personale ha luogo previa selezione volta alla formazione preventiva di apposite graduatorie in tempi utili al tempestivo reclutamento del personale stesso.
3. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del precedente comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
4. Il rapporto di lavoro di cui al comma 1 si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, nelle ipotesi di cui al comma 1, lettere a) e b), con il rientro in servizio del titolare.
5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
6. Le amministrazioni, oltre alle assunzioni di cui al comma 1, possono effettuare, a seguito di apposite selezioni, assunzioni a tempo determinato di personale appartenente alle categorie C, D e EP, dotato delle professionalità necessarie, per lo svolgimento di attività nell'ambito di programmi di ricerca, per l'attivazione di infrastrutture tecniche complesse o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti. La durata del rapporto a tempo determinato non dovrà essere superiore a cinque anni, fermo restando che l'ultimazione dei suddetti programmi o progetti o, comunque, il compimento del termine massimo di cui al successivo comma 8, comportano, a tutti gli effetti, la risoluzione del rapporto di lavoro.
7. Le assunzioni a tempo determinato di cui al comma 6 devono avvenire in percentuale non superiore al 20% del personale in servizio a tempo indeterminato; in tale percentuale massima debbono essere comprese le assunzioni con contratto di lavoro interinale, nonché i contratti a tempo determinato attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca di interesse nazionale finanziati dal Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e dagli enti pubblici di ricerca vigilati dal predetto Ministero. Non sono compresi nella predetta percentuale i contratti a tempo determinato attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca finanziati da aziende, enti o istituzioni nazionali o non nazionali.
8. Il contratto a tempo determinato, di cui al comma 6, non potrà in nessun caso essere rinnovato o prorogato con la stessa persona per un periodo superiore ai cinque anni complessivi.

9. Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 2, della legge 18 aprile 1962, n. 230 la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli ed il rapporto di lavoro si estingue alla scadenza.
10. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Trova applicazione l'art. 36, comma 8 del D. Lgs. n. 29/1993.
11. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente CCNL per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
 - a) le ferie, ivi comprese le 4 giornate di cui all'art. 28, comma 6, maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
 - b) in caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni degli articoli 34 e 36 in quanto compatibili. I periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 8 dell'art. 34, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 34;
 - c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato, e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dall'art. 30, comma 3, ovvero in caso di lutto o grave infermità ai sensi dell'art. 30, comma 1;
 - d) in alternativa a quanto previsto alla lettera c), ai dipendenti assunti ai sensi del comma 6 con contratti di durata pari almeno a un anno, spettano i permessi retribuiti e non retribuiti di cui agli articoli 30, 31 e 33.
12. I rapporti a tempo determinato in essere al 23. 2. 2000 in base a quanto previsto dal comma 9 bis dell'art. 19 del CCNL 17. 7.1997, integrativo del CCNL del Comparto Università del 21.5.1996, sono prorogati fino all'espletamento delle procedure per l'inquadramento a tempo indeterminato del personale che gli Atenei attivano nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale. Tali procedure dovranno essere concluse entro 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, termine massimo per detta proroga.
13. Il servizio prestato ai sensi del presente articolo è valutabile ai fini dell'accesso ad altro rapporto di lavoro del comparto, come previsto dall'art. 57, comma 4.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI SUCCESSIVO A QUELLO DELL'1.4.1999

Art.7 Contratto a termine

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n.230/1962 e successive modificazioni e dall'art.23, comma 1, della legge n.56/1997, gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:
 - a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n.53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
 - b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n.903/1977, come modificati dall'art.3 della legge n.53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
 - c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;
 - d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
 - e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
 - f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
 - g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.
2. Anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano, previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell'1.4.1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo.
3. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art.36 e 36 bis del D.Lgs.n.29/1993, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.
4. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art.56 del D.Lgs.n.29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
5. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 3. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
6. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.
7. In tutti i casi in cui il CCNL del 6.7.1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 6 e

- 9 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso é fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.
8. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.
 9. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14 -bis del CCNL del ai 6.7.1995, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art.14- bis del CCNL del 6.7.1995, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.
 10. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
 - a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
 - b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt.21 e 22, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art.21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 21 del CCNL del 6.7.1995;
 - c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995;
 - d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art.14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6.7.1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
 - e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000.
 11. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:
 - a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
 - b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.
 12. La proroga ed il rinnovo del contratto a tempo determinato sono disciplinati dall'art.2, comma 2, della legge n.230/1962, come modificato ed integrato dall'art.12 della legge n.196/1997.
 13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
 14. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.
 15. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art.23, comma 4, della legge n.56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

CCNL COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1994/1997 E PARTE ECONOMICA 1994/1995

Art. 17 (Assunzioni a tempo determinato)

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni e dell'art. 23, comma 1 della legge 27 febbraio 1987, n. 56, l'azienda o ente può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:
 - a) in sostituzione di personale assente, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto;
 - b) in sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, per astensione obbligatoria o facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;
 - c) per assunzioni legate a particolari punte di attività per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio.
 - d) temporanea copertura di posti vacanti nei singoli profili professionali per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura dei posti stessi.
 - e) per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati secondo la disciplina dell'art. 7, comma 6 della legge 28 dicembre 1988, n. 554, in base alle vigenti disposizioni.
2. Per la selezione del personale da reclutare in attuazione del comma 1, le aziende ed enti applicano i principi previsti dall'art. 9 della legge 20 maggio 1985, n. 207.
3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del lavoratore sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
5. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito.
6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:
 - le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
 - in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 23 e 24, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638. I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 23, comma 6, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 23.
 - possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 21.
7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:
 - a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;
 - b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

8. Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 2 della legge 230/1962, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli ed il rapporto di lavoro si estingue alla scadenza originaria.
9. Al dipendente a tempo indeterminato, può essere concesso dall'azienda o ente di provenienza un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 27, per la durata del contratto a tempo determinato stipulato in base al comma 1 lett. d).

