

Art. 3

Il rapporto ha inizio dal giorno e ha durata con cessazione il giorno compreso.

Art. 4

È stabilito un periodo di prova di giorni di effettiva prestazione lavorativa, durante il quale il rapporto potrà essere risolto, da parte Sua come da parte della scrivente società, senza alcun obbligo di preavviso.

Art. 5

La sede di lavoro è in presso l'unità produttiva di via

Art. 6

L'orario di lavoro è il seguente

Art. 7

Il trattamento economico è quello stabilito dal Ccnl e successive modificazioni.

Firma del datore di lavoro

.....

Firma del lavoratore

.....

F220 LETTERA DI PROROGA

Luogo e data

Al lavoratore

Oggetto: proroga del contratto a termine ai sensi dell'art. 4, d.lgs. n. 368/2001.

A seguito degli accordi verbali intercorsi, con la presente Le comunichiamo la proroga del contratto a tempo determinato stipulato con la nostra azienda in data

Il rapporto di lavoro alle nostre dipendenze proseguirà, pertanto, fino al giorno

La proroga è motivata dalla necessità di (*indicare le ragioni oggettive che giustificano la proroga*). La proroga riguarda la stessa attività che ha svolto fino ad oggi.

La sede di lavoro, le mansioni, l'orario di lavoro e, in genere, il Suo trattamento retributivo e normativo resteranno invariati.

La preghiamo di restituirci copia della presente da Lei sottoscritta per accettazione.

Firma del datore di lavoro

.....

Firma del lavoratore

.....

F221 LETTERA DI PROSECUZIONE DEL RAPPORTO OLTRE IL TERMINE

Luogo e data

Al lavoratore

Oggetto: Maggiorazione della retribuzione ai sensi dell'art. 5, comma 1, d.lgs. n. 368/2001

Nel confermarLe la cessazione, in data, del rapporto di lavoro a tempo determinato instaurato con la nostra società, con la presente Le comunichiamo che, considerato che lo stesso è proseguito per giorni dopo la scadenza del termine originariamente convenuto, Le sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per ogni giorno di prosecuzione, pari al 20% fino al decimo giorno e al 40% per i giorni successivi (1).

Firma del datore di lavoro

.....

Nota

(1) Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno, per i contratti di durata inferiore a 6 mesi, e oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

F222

**LETTERA DI TRASFORMAZIONE A TEMPO
INDETERMINATO**

Luogo e data

Al lavoratore

Oggetto: trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato

In relazione alle intese intercorse, Le comunichiamo la trasformazione del contratto di lavoro stipulato con la nostra società in data con scadenza il, in contratto a tempo indeterminato alle condizioni già in vigore, che di seguito riepiloghiamo.

Inquadramento e mansioni: Lei è inquadrato nella qualifica di al livello del vigente Ccnl

Luogo di lavoro: Il luogo di lavoro è stabilito presso la sede di, in via

Orario di lavoro: L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali, distribuite dal lunedì al venerdì.

Retribuzione: La retribuzione lorda annua a Lei spettante è pari a euro suddivisa in mensilità. Il trattamento economico indicato ha carattere complessivo: la parte eccedente il minimo stabilito dal Ccnl Le viene corrisposta a titolo di anticipazione di ogni eventuale miglioramento che possa derivare da qualunque fonte. Esso assorbe fino a concorrenza ogni aumento retributivo comunque disposto in prosieguo anche se attuato mediante particolari istituti, di qualunque fonte, anche se con effetto retroattivo.

Voglia cortesemente restituirci copia della presente debitamente firmata per ricevuta ed accettazione.

Firma del datore di lavoro

.....

Firma del lavoratore

.....

Luogo e data

Alle Organizzazioni sindacali

Oggetto: informativa sull'occupazione a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, d.lgs. n. 368/2000, si trasmette l'informativa relativa all'andamento delle assunzioni a tempo determinato presso la nostra azienda:

- n. dei dipendenti assunti a termine negli ultimi 12 mesi:
- n. dei dipendenti a termine complessivamente occupati in azienda:
.....
- n. dei contratti a termine con lavoratori disabili:
- n. dei contratti a termine con personale in mobilità:
- n. totale delle unità *part time*:

Firma del datore di lavoro

.....

III. GIURISPRUDENZA: 1. Ambito applicativo. 2. Rapporto di lavoro: stipulazione del contratto, scadenza del termine e recesso anticipato.

1. Ambito applicativo

- 1 L'utilizzabilità del meccanismo di affidamento delle mansioni secondo scorrimento in presenza di personale da sostituire non può prescindere dalla dimostrazione da parte del datore di lavoro dello stretto **collegamento tra l'assenza e l'assunzione a termine**, delineando i passaggi dello scorrimento al fine di provare la correlazione in termini adeguati [C 10.11.2009, n. 23761, *Lplus*; C 30.7.2003, n. 11699, *Lplus*; in senso conforme T Firenze, 4.2.2005, *Lplus*].
- 2 La sperimentazione di un piano di **riorganizzazione e potenziamento** della "**forza vendita**", esigenza riorganizzativa senz'altro lecita ed insindacabile, non legittima tuttavia la stipula di contratti a termine, in quanto altrimenti si potrebbe ricorrere all'utilizzo di tale strumento tutte le volte in cui il datore

di lavoro decida di assumere nuovo personale per incrementare il lavoro o per altre esigenze produttive; in altri termini, ogni nuova assunzione, dal punto di vista dell'economicità dell'operazione, potrebbe rientrare nell'ambito di una sperimentazione, trattandosi di una iniziativa che produce costi fissi, ma vantaggi non altrettanto sicuri, per cui viene a far parte dell'**alea imprenditoriale** laddove il contratto a termine non è uno strumento correttivo o di contenimento di tali rischi, in quanto risponde ad esigenze diverse, e cioè a quelle di **far fronte a situazioni contingenti e temporanee**. Ove la scelta del contratto a termine sia stata adottata non tanto per ragioni oggettive ma di tipo soggettivo, e cioè per valutare la produttività del lavoratore durante il periodo di tempo fissato nel contratto a termine, si configura un uso distorto di questo strumento eccezionale per soddisfare esigenze di rendimento che avrebbero potuto essere tutelate con altri mezzi leciti [C App Genova, 9.5.2008, n. 745, *Lplus*].

È illegittima l'apposizione del termine giustificato, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 6.9.2001, n. 368, dalla necessità di sperimentare l'**internalizzazione di un servizio** prima appaltato all'esterno, in quanto le ragioni organizzative di cui all'art. 1, d.lgs. cit. devono attenersi esclusivamente a elementi oggettivi, senza poter riguardare risorse umane o il mero apporto di prestazioni personali [T Milano, 18.7.2003, *Lplus*]. **3**

La previsione di un'ipotesi di apposizione del termine tipizzata dal legislatore per il **settore del trasporto aereo** (compresi i servizi aeroportuali) e per il **settore dei servizi postali** non significa affatto che i contratti a termine siano assoggettati ad un regime giuridico diverso dagli altri, trovando sicuramente applicazione, anche per i contratti conclusi per tali settori, l'impianto normativo generale del lavoro a tempo determinato (d.lgs. n. 368/2001) ed in particolare la disciplina inerente la formalità, la proroga, il principio di non discriminazione ed in particolare quella della successione dei contratti [T Bolzano, 5.4.2011, *Lplus*]. **4**

2. Rapporto di lavoro: stipulazione del contratto, scadenza del termine e recesso anticipato

In tema di apposizione del termine al contratto di lavoro, il legislatore ha imposto, con l'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 368/2001, un onere di **specificazione delle ragioni giustificatrici** "di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" del termine finale, che debbono essere sufficientemente particolareggiate così da rendere possibile la conoscenza della loro effettiva portata e il relativo controllo di effettività, dovendosi ritenere tale scelta in linea con la direttiva comunitaria 1999/70/CE e dell'accordo quadro in essa trasfuso, come interpretata dalla Corte di Giustizia [CGCE 23.4.2009, causa C-378/07 ed altre, *Lplus*]; **1**

CGCE 22.11.2005, causa C-144/04], la cui disciplina non è limitata al solo fenomeno della reiterazione dei contratti a termine (ossia ai lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato successivi) ma si estende a tutti i lavoratori subordinati con rapporto a termine indipendentemente dal numero di contratti stipulati dagli stessi, rispetto ai quali la clausola 8, n. 3 (cosiddetta clausola “di non regresso”) dell’accordo quadro prevede - allo scopo di impedire ingiustificati arretramenti di tutela nella ricerca di un difficile equilibrio tra esigenze di armonizzazione dei sistemi sociali nazionali, flessibilità del rapporto per i datori di lavoro e sicurezza per i lavoratori - che l’applicazione della direttiva “non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell’ambito coperto dall’accordo” [C 27.1.2011, n. 1931, *Lplus*].

- 2 Nel sistema normativo introdotto dal d.lgs. n. 368/2001, l’assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo e postula, al fine di non cadere nella genericità e pena la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l’obbligo del datore di lavoro di adottare l’**atto scritto** e di specificare in esso le ragioni in concreto adottate [C 18.4.2011, n. 8836, *Lplus*].
- 3 L’apposizione di un termine al contratto di lavoro, consentita dall’art. 1, d.lgs. 6.9.2001, n. 368 a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che devono risultare specificate, a pena di inefficacia, in apposito atto scritto, impone al datore di lavoro l’onere di **indicare in modo circostanziato e puntuale**, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l’immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto, le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell’ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare e la utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell’ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa. Spetta al giudice di merito accertare - con valutazione che, se correttamente motivata ed esente da vizi giuridici, resta esente dal sindacato di legittimità - la sussistenza di tali presupposti, valutando ogni elemento, ritualmente acquisito al processo, idoneo a dar riscontro alle ragioni specificamente indicate con atto scritto ai fini dell’assunzione a termine, ivi compresi gli accordi collettivi intervenuti fra le parti sociali e richiamati nel contratto costitutivo del rapporto [C 27.4.2010, n. 10033, *Lplus*].
- 4 La liberalizzazione delle assunzioni a termine attuata con il d.lgs. 6.9.2001, n. 368 non fa venir meno l’onere di specificare per iscritto le ragioni della

stipulazione a termine del contratto di lavoro ed impone che le previsioni genericamente enunciate dalla legge e dagli Accordi autorizzativi dell'apposizione del termine siano **riscontrabili in situazioni di fatto** delle quali sia verificabile oggettivamente la **temporaneità** [C App. Milano, 24.8.2007, n. 794, *Lplus*].

In tema di **assunzione a termine per ragioni sostitutive**, nelle situazioni aziendali complesse, nelle quali la sostituzione non è riferita a una singola persona, ma a una funzione produttiva specifica, occasionalmente scoperta, l'apposizione del termine deve considerarsi legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire i lavoratori assenti - da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni stesse - risulti integrata dall'indicazione di elementi ulteriori (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro) che consentano di determinare il numero di lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando, in ogni caso, la verificabilità della sussistenza effettiva del prospettato presupposto di legittimità [C 11.7.2011, n. 15148, *Lplus*]. **5**

Con riferimento specifico alle ragioni di carattere sostitutivo, il contratto a termine se in una situazione aziendale elementare è configurabile come strumento idoneo a consentire la sostituzione di un singolo lavoratore addetto a specifica e ben determinata mansione, allo stesso modo in una situazione aziendale complessa è configurabile come strumento di inserimento del lavoratore assunto in un processo in cui la sostituzione sia riferita non ad una singola persona ma ad una **funzione produttiva specifica** che sia **occasionalmente scoperta**. In quest'ultimo caso il requisito della specificità può ritenersi soddisfatto non tanto con l'indicazione nominativa del lavoratore o dei lavoratori sostituiti, quanto con la verifica della **corrispondenza quantitativa** tra il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine per lo svolgimento di una data funzione aziendale e le scoperture che per quella stessa funzione si sono realizzate per il periodo dell'assunzione [C 26.1.2010, n. 1576 e n. 1577, *Lplus*]. **6**

Nell'ipotesi di **nullità del termine** si applica la disposizione del comma 2 dell'art. 1419 c.c. anziché quella di cui al comma 1 del medesimo articolo, con la conseguenza che il rapporto di lavoro deve ritenersi automaticamente a tempo indeterminato [T Firenze, 10.2.2005, *GL* 2005, 38, 32; T Bolzano, 16.6.2004, *GL* 2004, 48, 39; in senso difforme T Roma, 27.5.2008, n. 9491, *DPL* 2009, 32, 1911: l'ingiustificatezza del termine determina la nullità di questo e la conseguente nullità dell'intero contratto se la clausola del termine era essenziale, non essendo previsto un effetto legale di conservazione del contratto a tempo indeterminato]. **7**

- 8 È ben vero che l'**apposizione del termine** al contratto di lavoro, oltre a risultare da atto scritto, deve essere **anteriore** o, quantomeno, **coeva** all'inizio del rapporto di lavoro in funzione della *ratio* - sottesa, appunto, alla imposizione della forma scritta - che va individuata, da un lato nello sfavore del legislatore per il contratto di lavoro a termine - non di rado utilizzato per eludere disposizioni di legge poste a garanzia del lavoratore, quale la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali - e dall'altro, nell'esigenza che - mediante l'impiego di detta forma - le parti contrattuali prendano piena coscienza dei reciproci obblighi e diritti, che in più punti si differenziano da quelli scaturenti dal contratto di lavoro a tempo indeterminato. Coerentemente il principio - secondo cui l'apposizione del termine deve essere anteriore o, quantomeno coeva all'inizio del rapporto di lavoro - non trova applicazione ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con i dirigenti proprio in quanto ai dirigenti non si applica, appunto, la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali (*ex art. 10, legge 15.7.1966, n. 604*) [C 16.1.2006, n. 749, *Lplus*].
- 9 Nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sul presupposto dell'illegittima apposizione al contratto di un termine finale ormai scaduto, per la configurabilità di una **risoluzione del rapporto per mutuo consenso**, è necessario che sia accertata - sulla base del lasso di tempo trascorso dopo la conclusione dell'ultimo contratto a termine, nonché del comportamento tenuto dalla parti e di eventuali circostanze significative - una chiara e certa comune volontà delle parti medesime di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo; la valutazione del significato e della portata del complesso di tali elementi di fatto compete al giudice di merito, le cui conclusioni non sono censurabili in sede di legittimità se non sussistono vizi logici o errori di diritto. (Nella specie, la S.C., nel rigettare il ricorso, ha ritenuto la correttezza e la congruità della motivazione della sentenza impugnata, che aveva escluso la rilevanza dell'inerzia serbata dal lavoratore, che non si era protratta oltre il termine di prescrizione, ed aveva apprezzato la persistenza nello svolgimento della prestazione, che si era prolungato fino a pochi giorni prima della contestazione dell'illegittimità del termine) [C 24.6.2008, n. 17150, *Lplus*; in senso conforme C 28.9.2007, n. 20390, *Lplus*].
- 10 Ad impedire la trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato (.....) in contratto di lavoro a tempo indeterminato, occorre - e insieme è sufficiente - che la **proroga** del primo intervenga anteriormente o anche contestualmente all'inizio dell'attività lavorativa in regime di proroga, mentre il **consenso** del lavoratore alla proroga stessa va verificato al momento della scadenza del termine originariamente pattuito, senza che occorra, per la validità ed efficacia

del consenso stesso, la forma scritta, bastando fatti concludenti ben ravvisabili nella pacifica prosecuzione dell'attività lavorativa da parte del dipendente senza alcuna manifestazione di dissenso [C 24.1.2008, n. 1569, *Lplus*].

La **ripetizione** delle assunzioni a termine può avere finalità elusiva della legge, ove il ricorso al contratto a termine persegue il fine di provvedere a soddisfare esigenze di lavoro di carattere permanente (considerata la continuità del lavoro, e la sostanziale identità dei compiti) e normale (rientrando nell'ordinaria attività aziendale), con conseguente diritto del lavoratore alla stabilizzazione [C 23.8.2007, n. 17932, *Lplus*]. **11**

È configurabile la **risoluzione per mutuo consenso** del rapporto di lavoro, anche in presenza non di dichiarazioni ma di comportamenti significativi tenuti dalle parti. In particolare è suscettibile di una qualificazione in tal senso - nel quadro anche dell'attuale tendenza, nell'evoluzione della teoria e della disciplina dei contratti, alla riduzione del ruolo e della rilevanza della volontà dei contraenti, intesa come momento psicologico dell'iniziativa contrattuale, e alla "oggettivazione" del contratto, con attribuzione del valore di dichiarazioni negoziali a comportamenti sociali valutati in modo tipico - il comportamento delle parti che, in relazione alla asserita nullità del termine apposto al contratto, determinino la cessazione della funzionalità di fatto del rapporto per una durata e con modalità tali da evidenziare il disinteresse alla sua attuazione [C 6.7.2007, n. 15264, *Lplus*; C 7.5.2009, n. 10526, *Lplus*]. **12**

Il rapporto di lavoro a tempo determinato, al di fuori del recesso per giusta causa *ex art. 2119 c.c.*, può essere risolto anticipatamente non per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, legge 15.7.1966, n. 603, ma solo se ricorrono le ipotesi di **risoluzione del contratto** previste dagli artt. 1453 ss. c.c. Ne consegue che, qualora il datore di lavoro proceda ad una riorganizzazione del proprio assetto produttivo, non può avvalersi di tale fatto per risolvere in anticipo un contratto di lavoro a tempo determinato [C 10.2.2009, n. 3276, *DPL* 2009, 11, 693]. **13**

Nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato (basato sul presupposto dell'illegittima apposizione di un termine finale ormai scaduto), per la configurabilità di una **risoluzione** del rapporto per mutuo consenso è necessario che sia accertata una chiara e comune volontà delle parti medesime di porre definitivamente fine ad ogni rapporto. Tale accertamento va effettuato sulla base non solo del lasso di tempo trascorso dopo la conclusione dell'ultimo contratto a termine, ma anche del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali ulteriori circostanze significative [C 17.11.2006, n. 24453, *Lplus*]. **14**