

Contratto di lavoro a tempo determinato: così la cessazione del rapporto

| Fattispecie cessazione | Possibile sì/no | Forma dell'atto | Condizioni previste | Procedura da seguire | Aspetti economici | Impugnazione o revoca |
|--|---|--|--|---|---|---|
| Risoluzione consensuale | Sì, nell'ambito di ogni rapporto di lavoro | Preferibilmente scritta (con indicazione della data) ai fini della prova | Accordo delle parti: datore di lavoro e lavoratore con eventuale assistenza sindacale | Scrittura privata, convalida e comunicazione al Cpi entro 5 giorni. Possibile stesura e firma in sede sindacale: in tale ipotesi non occorre convalida | A integrazione delle competenze maturate (es. Tfr, mensilità aggiuntive) sono consentite pattuizioni in base al libero accordo delle parti; ad esempio un incentivo economico | Possibile per il lavoratore la revoca della risoluzione consensuale entro 7 gg. decorrenti dal ricevimento dell'invito per la convalida da parte del datore che deve inviare la comunicazione entro 30 gg. dalla cessazione del rapporto |
| Risoluzione automatica per scadenza del termine | Sì (anche in presenza di «fatti conclusivi») | Preferibile consegnare una comunicazione al lavoratore | Esaurimento del periodo prefissato con il termine certo o avverarsi dell'evento previsto come scadenza | Preferibile che datore di lavoro si attivi in concomitanza al termine del contratto per una verifica della sua chiusura, anche con eventuale conferma scritta | Non si fa luogo al pagamento del preavviso e non viene erogata alcuna retribuzione per le giornate non lavorate successive alla scadenza del termine | I termine (decadenza): 120 giorni per impugnativa dall'1.1.2013; Il termine (inefficacia): 180 gg. per ricorso o conciliazione/arbitrato; eventuale III termine (decadenza): 60 gg. per ricorso al giudice |
| Dimissioni ordinarie | Il recesso dal contratto è previsto solo al suo termine, ma di fatto le dimissioni sono sempre presentabili | Preferibilmente scritta ai fini della prova | In base alla libera e unilaterale volontà del lavoratore | Necessaria la convalida o la mancata revoca nei 7 giorni successivi al ricevimento dell'invito da parte del datore | È preferibile un accordo delle parti dato che non è previsto il periodo di preavviso. In difetto di accordo e in assenza di lavoro, possibile trattenuta di una indennità da parte del datore | Possibile per il lavoratore la revoca delle dimissioni entro 7 giorni decorrenti dal ricevimento dell'invito per la convalida dell'atto da parte del datore di lavoro, che deve inviare la comunicazione entro gg. 30 dalla cessazione del rapporto |
| Dimissioni per giusta causa | Sì, nell'ambito di ogni rapporto di lavoro | Preferibilmente scritta ai fini della prova | Presenza di una causa che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto | Necessaria convalida o il decorso di 7 giorni successivi al ricevimento dell'invito da parte del datore senza che vi sia stata la revoca | Il lavoratore cessa immediatamente e ha diritto a che gli venga pagato quanto spettante sino alla conclusione del contratto se sussiste la giusta causa | Possibile per il lavoratore la revoca delle dimissioni entro 7 gg. decorrenti dal ricevimento dell'invito per la convalida dell'atto da parte del datore di lavoro che deve inviare la comunicazione entro gg. 30 dalla cessazione del rapporto |
| Licenziamento per giusta causa | Sì, nell'ambito di ogni rapporto di lavoro | Scritta a pena di inefficacia e con indicazione dei motivi e rispetto della procedura disciplinare | Causa che non consente la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto | Contestazione degli addebiti, osservanza del termine di 5 giorni, eventuale audizione personale del lavoratore che ne abbia fatto richiesta | Il rapporto cessa immediatamente senza pagamento dell'indennità di preavviso se sussiste la giusta causa | I termine (decadenza): 60 giorni per impugnativa dall'1.1.2013; Il termine (inefficacia): 180 giorni per ricorso o conciliazione/arbitrato; eventuale III termine (decadenza): 60 giorni per ricorso al giudice |

| Fattispecie cessazione | Possibile sì/no | Forma dell'atto | Condizioni previste | Procedura da seguire | Aspetti economici | Impugnazione o revoca |
|---|--|---|--|--|---|--|
| Licenziamento per giustificato motivo soggettivo | NO, nel contratto a termine il recesso da parte del datore è ammesso solo per giusta causa | In ogni caso, il recesso deve essere comunicato in forma scritta con l'indicazione dei motivi e il rispetto della procedura | Nessuna particolarità | Nessuna particolarità | Nessuna particolarità | I termine (decadenza): 60 giorni per impugnativa dall'1.1.2013; Il termine (inefficacia): 180 gg. per ricorso o conciliazione/arbitrato; eventuale III termine (decadenza): 60 gg. per ricorso al giudice |
| Licenziamento per giustificato motivo oggettivo | NO, nel contratto a termine il recesso da parte del datore è ammesso solo per giusta causa | In ogni caso, il recesso deve essere comunicato in forma scritta con l'indicazione dei motivi | Nessuna particolarità | Nessuna particolarità | Nessuna particolarità | I termine (decadenza): 60 giorni per impugnativa dall'1.1.2013; Il termine (inefficacia): 180 gg. per ricorso o conciliazione/arbitrato; eventuale III termine (decadenza): 60 gg. per ricorso al giudice |
| Decesso del lavoratore | Sì | Notizia decesso da parte degli eredi | Presentazione del certificato di morte | Datore eroga preavviso, Tfr e altre competenze se prodotti: 1) certificato di morte; 2) atto notorio o sostitutivo; 3) decreto giudice tutelare in caso di minori; 4) CF e dati anagrafici di ogni erede; 5) stato di famiglia del defunto | Pagamento del preavviso e delle altre somme maturate e spettanti a favore degli eredi legittimari | Non possibile se non da parte degli eventuali eredi |

Pluralità di contratti a termine: così il calcolo dei 36 mesi

Non si contano



I periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, cioè quelli nei quali non vi è stata prestazione di attività lavorativa



I periodi di lavoro pregressi tra le medesime parti che abbiano riguardato mansioni non equivalenti (si dovrà tenere una «contabilità» per ogni mansione equivalente)

Si contano



I periodi di lavoro che abbiano già avuto luogo tra le stesse parti e che abbiano riguardato lo svolgimento di mansioni equivalenti