



Contratti a termine: consigli per i lavoratori

Cos'è un contratto a termine?

Un contratto a termine o più correttamente un contratto di lavoro cui è stato apposto un termine di scadenza definisce un rapporto di lavoro diverso dal lavoro a tempo indeterminato per un unico ma importantissimo aspetto: la scadenza.

Questo significa che ai lavoratori con contratto a termine devono essere applicate tutte le normative e i trattamenti economici che spettano ai loro colleghi a tempo indeterminato.

La scadenza può essere determinata (una certa data) o comunque determinabile cioè al verificarsi di un determinato evento: il completamento di un lavoro o di una commessa o più frequentemente il rientro dalla maternità o dalla malattia di un dipendente a tempo indeterminato.

Anche il contratto a termine può prevedere un periodo di prova, ma questo deve essere definito per iscritto nel contratto individuale (che generalmente è la lettera di assunzione). Durante il periodo di prova l'azienda e il lavoratore possono interrompere il rapporto di lavoro senza alcun preavviso con il solo obbligo della retribuzione per le ore lavorate.

Alcune regole pratiche

- 1) Conservare ordinatamente la lettera di assunzione, le buste paga e tutte le comunicazioni dell'azienda;
- 2) Annotare secondo lo schema che segue le attività di addestramento e di formazione professionale e per la sicurezza svolte in aula, in colloqui con i responsabili e sul lavoro:

Data	Orario	Argomento	Con il signor	Tipo ¹

¹ specificare se in aula, in colloqui o sul lavoro

- 3) Annotare gli eventuali casi di attività lavorativa differente da quella prevista sulla lettera di assunzione per mansioni e/o per tipo di produzione.

Perché è utile fare questo?

Perché la lettera di assunzione tra le altre cose deve riportare le ragioni che motivano il ricorso al contratto a termine in luogo dell'assunzione a tempo indeterminato e perché la legge obbliga le aziende a fornire al lavoratore "a termine" *una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.*

La violazione di questi obblighi formativi comporta multe a carico dell'azienda, sanzioni penali in caso di infortunio; la carenza delle ragioni che giustificano l'assunzione a tempo determinato ha, invece, come conseguenza la trasformazione contratto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per ottenere la conversione del contratto a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato, occorrerà comunque ricorrere alle vie giudiziali.

Cosa avviene alla scadenza del contratto?

La legge prescrive che il contratto a termine può essere prorogato una sola volta e solo se esistono ragioni oggettive per non trasformarlo in un contratto a tempo indeterminato: per esempio perché prosegue l'assenza della persona con contratto a tempo indeterminato che il lavoratore o la lavoratrice a termine sostituiscono.

Tuttavia la legge prevede che il rapporto di lavoro possa proseguire per un limitato periodo di tempo (fino a 20 giorni per contratti di durata inferiore a 6 mesi e fino a 30 giorni per i contratti di durata superiore). Trascorsi tali termini il contratto si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato. Se il contratto non viene trasformato, per i giorni lavorati oltre la scadenza, al dipendente spetta un'indennità pari al 20% della retribuzione per i primi 10 giorni e del 40% per i giorni successivi.

Differente è il caso nel quale il lavoratore "a termine" cessa l'attività lavorativa alla scadenza del contratto: se la "riassunzione" avviene entro 10 giorni per contratti di durata inferiore a 6 mesi o 20 giorni per un contratto di durata superiore, il contratto si intende a tempo indeterminato, se invece l'assunzione avviene successivamente a questi termini si tratta a tutti gli effetti di un nuovo contratto.

Si noti che, se il contratto scade quando il lavoratore è in malattia, o è infortunato, all'avvenuta scadenza verrà meno anche il relativo trattamento. Invece, per quanto riguarda la maternità, è possibile ottenere un trattamento assistenziale direttamente dall'Inps.

Inoltre in caso di disoccupazione per cessazione di rapporto di lavoro a termine è possibile, sulla base di determinati requisiti, richiedere un assegno di disoccupazione.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini, recati con tutta la documentazione a tua disposizione presso la sede Uilm più vicina per una verifica della correttezza del comportamento aziendale.

In quell'occasione sapranno anche indirizzarti al patronato Ital Uil per le eventuali domande all'Inps di disoccupazione o di maternità.