

Appunto 14/2014

26 marzo 2014

I contratti di lavoro a tempo determinato in Francia, Germania e Spagna, con particolare riferimento ai profili della durata e della causalità

Francia

Ai sensi dell'art. [L1242-1](#) del *Code du travail*, i **contratti di lavoro a tempo determinato** (*contrats de travail à durée déterminée*), qualunque sia il motivo per il quale vengono sottoscritti, non possono avere, né per oggetto né per effetto, il fatto di fornire durevolmente un impiego legato all'attività normale e permanente dell'impresa.

Essi possono essere conclusi **solo per l'esecuzione di un compito preciso e temporaneo** e solo in casi determinati (art. [L1242-2](#)), fra i quali si citano, in particolare, i seguenti:

- sostituzione di un dipendente in caso di assenza, di passaggio provvisorio a tempo parziale, di sospensione del suo contratto a tempo indeterminato, di partenza definitiva precedente la soppressione del suo posto di lavoro, di attesa dell'entrata in servizio del dipendente reclutato con contratto a tempo indeterminato destinato a sostituirlo;
- aumento temporaneo dell'attività dell'impresa;
- impieghi a carattere stagionale oppure appartenenti a settori determinati dalla legge o dalla contrattazione in cui è uso costante non ricorrere al contratto a tempo indeterminato in ragione della natura intrinseca dell'attività o dell'impiego.

Oltre ai casi sopra citati, un contratto a durata determinata (CDD) può essere concluso nei seguenti casi (art. [L1242-3](#)):

- quando vengono applicate disposizioni legali finalizzate a favorire il reclutamento di alcune categorie di persone senza impiego;
- quando il datore di lavoro si impegna, per una durata e a condizioni fissate con decreto, ad assicurare un complemento di formazione professionale al lavoratore.

Il CDD deve contenere un termine fissato con precisione sin dalla sua stipula (art. [L1242-7](#)), salvo alcune eccezioni.

Ai sensi dell'art. [L1242-8](#), esso può avere una **durata massima complessiva di 18 mesi**, ivi compreso l'eventuale unico rinnovo a tempo determinato previsto dall'art. [L1243-13](#). In taluni casi, questa durata è portata a **24 mesi**, in particolare quando il contratto è concluso nel quadro della partenza definitiva di un dipendente precedente la soppressione del suo posto di lavoro o quando sopravviene nell'impresa principale o in un suo appaltatore un'ordinazione eccezionale all'esportazione.

Il CDD deve essere concluso per iscritto e **contenere la definizione precisa del suo motivo**. Qualora non fissi un termine preciso, deve prevedere una durata minima (art. [L1242-12](#)).

Ogni CDD concluso in violazione degli articoli fin qui citati è ritenuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato (*contrat de travail à durée indéterminée*, CDI) (art. [L1245-1](#)). La riqualificazione del contratto è pronunciata dal Consiglio dei prud'hommes (*Conseil des prud'hommes*), la giurisdizione del lavoro dipendente in Francia (art. [L1245-2](#)). In aggiunta, qualunque violazione degli articoli fin qui citati è punita con un'ammenda di € 3.750, mentre la recidiva con la pena detentiva di sei mesi e un'ammenda di € 7.500 (artt. [L1248-1](#) - [L1248-11](#)).

Le disposizioni legali e negoziali, nonché gli usi applicabili ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato (CDI), sono applicabili anche ai dipendenti con CDD, fatta eccezione per le disposizioni riguardanti lo scioglimento di un CDI (art. [L1242-14](#)). In particolare, la retribuzione percepita da un dipendente con CDD non può essere inferiore all'importo della retribuzione che percepirebbe nella stessa impresa, terminato il periodo di prova, un dipendente con CDI che possieda una qualifica professionale equivalente ed occupi le stesse funzioni (art. [L1242-15](#)).

Salvo diverso accordo fra le parti, il CDD può essere sciolto prima della scadenza del termine solo in caso di colpa grave, di forza maggiore o di incapacità lavorativa certificata dal medico del lavoro (art. [L1243-1](#)). Lo scioglimento anticipato prima del termine, fuori dai casi sopra indicati, per iniziativa del dipendente o dell'imprenditore, fa sorgere il diritto al risarcimento dei danni (artt. [L1243-3](#) e [L1243-4](#)).

Inoltre se, alla scadenza di un CDD, le relazioni contrattuali di lavoro non proseguono con un CDI, il dipendente, ad eccezione di alcuni casi, ha diritto, a titolo di complemento retributivo, ad un'indennità di fine contratto destinata a compensare la sua situazione di precarietà (art. [L1243-8](#)).

È ammessa la conclusione di successivi CDD con lo stesso dipendente, nei seguenti casi (art. [L1244-1](#)): sostituzione di un dipendente assente o il cui contratto a tempo indeterminato sia sospeso; impieghi a carattere stagionale oppure appartenenti a settori determinati dalla legge o dalla contrattazione in cui è uso costante non ricorrere al contratto a tempo indeterminato in ragione della natura intrinseca dell'attività o dell'impiego.

Inoltre, i CDD a carattere stagionale possono contenere una clausola di rinnovo per la stagione seguente (art. [L1244-2](#)).

Infine, alla scadenza di un CDD, non si può ricorrere, per occupare lo stesso posto, né a un altro CDD né a un contratto di lavoro temporaneo, prima della scadenza di un termine calcolato in funzione della durata del contratto, incluso il suo eventuale rinnovo (art. [L1244-3](#)). In alcuni casi questo termine fra i due contratti non è previsto.

Germania

La definizione giuridica di “lavoratore occupato a termine” (*befristet beschäftigter Arbeitnehmer*) è contenuta nell’art. 3 della legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti di lavoro a termine¹ del 21 dicembre 2000, adottata in attuazione delle direttive 81/97/CE e 70/99/CE. In base a tale disposizione si considera occupato a termine il lavoratore che ha stipulato un contratto di lavoro per un tempo determinato. L’art. 3 distingue **due tipologie di contratti di lavoro a termine**:

- quello in cui la durata è determinata **in relazione ad una data del calendario** (*kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag*);
- quello in cui la durata si desume dalle modalità, dallo scopo o dalla natura della prestazione di lavoro (c.d. contratto di lavoro **a termine di scopo**, *zweckbefristeter Arbeitsvertrag*).

A quest’ultima tipologia è assimilabile anche il contratto di lavoro sottoposto a condizione risolutiva, cui fa riferimento il successivo art. 21 della stessa legge.

Per quanto riguarda la **legittimità dell’apposizione del termine**, si distinguono **due fattispecie di contratto**. Nella **prima fattispecie** la legittimità del contratto a tempo determinato presuppone che l’apposizione del termine sia giustificata da un **motivo oggettivo**. A tale proposito l’art. 14 della legge fornisce un elenco non tassativo dei motivi che possono essere posti a fondamento di un contratto di lavoro a termine. Secondo la legge sussiste un motivo oggettivo in particolare quando:

- il fabbisogno aziendale di manodopera ha soltanto carattere transitorio;
- il termine è apposto dopo una formazione o un ciclo di studi per facilitare il passaggio del lavoratore ad un successivo impiego;
- il lavoratore viene impiegato in sostituzione di un altro lavoratore;
- il termine è giustificato dalla particolarità della prestazione lavorativa;
- il termine viene apposto a fini di prova;
- il termine è giustificato da motivi che dipendono dalla persona del lavoratore;
- il lavoratore è retribuito con stanziamenti di bilancio pubblico destinati per disposizione del bilancio stesso ad un’occupazione a termine ed il lavoratore è impegnato in modo corrispondente;
- il termine trova fondamento in una conciliazione giudiziale.

¹ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tzbfsg/gesamt.pdf>, da ultimo modificata dall’art. 1 della legge del 19 aprile 2007.

Nella **seconda fattispecie** rientrano invece i **contratti a termine “semplificati”**, nei quali l'apposizione del termine prescinde da una causa giustificatrice. In tal caso la legge prevede una durata massima del contratto di **due anni**. Nei limiti di questa durata complessiva, il contratto di lavoro a termine stabilito secondo il calendario può essere **prorogato al massimo per tre volte**. Tuttavia ciò non è consentito nel caso in cui **vi sia già stato in precedenza un rapporto a tempo determinato o indeterminato con il medesimo datore di lavoro**. Il divieto stabilito dalla norma, non accompagnato dall'indicazione di un preciso termine temporale, limita perciò la possibilità di stipulare contratti a termine senza motivo oggettivo alle prime assunzioni: **anche un brevissimo contratto a termine avvenuto molti anni prima impedisce, infatti, la conclusione di un nuovo contratto a tempo determinato, senza motivo oggettivo, con il medesimo datore di lavoro**. Dopo un contratto a termine semplificato è quindi possibile stipulare soltanto contratti a termine giustificati da un motivo oggettivo. In tal modo il legislatore ha inteso ridurre in modo drastico la possibilità di dar vita a contratti di lavoro a catena (c.d. *Kettenarbeitsverträge*).

Il numero delle proroghe o la durata massima del termine indicato in un contratto di lavoro a tempo determinato possono inoltre essere stabiliti dai contratti collettivi (*Tarifverträge*) in deroga a quanto previsto dalla disciplina generale. La clausola di apertura sindacale contenuta nell'art. 14, comma 2, capoverso 3 della legge sul *part-time* e i contratti a termine, conferisce infatti un ampio potere di deroga che consente all'autonomia collettiva di adattare il contratto a termine semplificato, cioè privo di motivo oggettivo, alle peculiarità dei diversi settori economici. La regolazione collettiva può, da una parte, essere più favorevole ai lavoratori, giungendo al limite a vietare la stipulazione di contratti a termine senza motivo oggettivo, dall'altra può però essere anche più svantaggiosa, aumentando il numero di proroghe consentite o la durata massima del contratto.

Con una successiva modifica della disciplina generale, in vigore dal 1° gennaio 2004, è stato introdotto nell'art. 14 un nuovo comma 2a che consente alle **nuove imprese**, nei primi quattro anni della loro attività, di stipulare **contratti a tempo determinato**, a prescindere dalla sussistenza di un motivo oggettivo, per una durata massima **di quattro anni** e senza limiti di proroghe nell'ambito della durata complessiva. Tale disposizione non si applica nell'ipotesi di rifondazioni aziendali connesse a ristrutturazioni “legali” di imprese e gruppi industriali.

La legge prevede un'ulteriore possibilità di stipulare **contratti di lavoro a tempo determinato senza causale per i lavoratori anziani** che abbiano compiuto 52 anni di età². Tale disposizione è stata però ritenuta incompatibile con la normativa comunitaria, in particolare con l'art. 6 della direttiva 2000/78/CE³ che riguarda in modo specifico la giustificazione delle disparità di

² Il limite di età originariamente previsto dalla legge era di 58 anni, poi ridotto a 52, fino alla data del 31 dicembre 2006, con la riforma entrata in vigore il 1° gennaio 2003.

³ Si tratta della direttiva comunitaria del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, recepita dalla Germania con la [*Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung*](#) del 14 agosto 2006.

trattamento collegate all'età. Sulla questione è, infatti, intervenuta una sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee del 22 novembre 2005, la quale ha stabilito che l'apposizione di un termine in un contratto di lavoro, soltanto per motivi di età, è contraria al divieto di discriminazione sancito nel diritto comunitario. Il Tribunale federale del lavoro ha di conseguenza deciso, con sentenza del 26 aprile 2006, che i contratti di lavoro a termine privi di un motivo oggettivo e basati esclusivamente sulle disposizioni speciali previste per gli anziani, sono inefficaci. La legge sul miglioramento delle possibilità di occupazione per i più anziani (*Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen*) del 19 aprile 2007, pur lasciando invariato il requisito dell'età (52 anni), ha poi limitato la durata del contratto a termine a **cinque anni**, con la **possibilità di prorogarlo più volte in questo arco di tempo**. Sono state inoltre introdotte altre condizioni, come la mancanza di un'occupazione da almeno quattro mesi, l'essere beneficiario del *Transferkurzarbeitergeld*, cioè di un contributo pubblico erogato nel periodo di passaggio da un lavoro all'altro in caso di riduzione dell'attività di un'impresa oppure di un incentivo statale all'occupazione previsto dal secondo o dal terzo libro del Codice di legislazione sociale.

La legge contiene inoltre una serie di disposizioni di carattere generale che si applicano a tutti i tipi di contratto a termine da essa disciplinati, come ad esempio il requisito inderogabile della forma scritta (*Schriftform*) per la validità della clausola di apposizione del termine.

Il contratto di lavoro a termine cessa alla scadenza del periodo di tempo concordato oppure con il raggiungimento dello scopo. In questo ultimo caso il datore di lavoro deve inviare al lavoratore una comunicazione scritta sulla data precisa in cui si è realizzato lo scopo oggetto del contratto. Se il contratto di lavoro è stato stipulato per la durata della vita di una persona o per un periodo di tempo superiore a cinque anni, la legge prevede che il lavoratore possa presentare le proprie dimissioni dopo cinque anni, con un preavviso di sei mesi.

Nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine o dopo il raggiungimento dello scopo, e laddove il datore di lavoro ne sia al corrente, il contratto si considera prorogato a tempo indeterminato qualora il datore di lavoro non si opponga immediatamente o non comunichi immediatamente al lavoratore il raggiungimento dello scopo (art. 15, comma 5, della legge⁴).

Per quanto riguarda, invece, le conseguenze dell'apposizione di un termine inefficace, la legge considera il contratto di lavoro come concluso a tempo indeterminato e stabilisce espressamente che non può essere risolto in via ordinaria dal datore di lavoro prima della scadenza del termine concordato, a meno che l'inefficacia non sia dovuta unicamente alla mancanza della forma scritta.

La legge impone infine al datore di lavoro l'obbligo di informare i lavoratori occupati a termine sui corrispondenti posti disponibili a tempo indeterminato. Il datore di lavoro deve aver cura che anche i lavoratori con contratto a termine abbiano la possibilità di partecipare a corsi di formazione professionale e

⁴ Tale disposizione è sostanzialmente analoga al § 625 del Codice civile che prevede il rinnovo tacito di un rapporto di servizio se l'obbligato lo prosegue dopo la scadenza del termine fissato.

formazione permanente per arricchire il proprio bagaglio professionale e favorire la propria mobilità, a condizione che non vi si oppongano pressanti motivi aziendali o richieste di formazione di altri lavoratori.

Spagna

L'[art. 15](#) dello Statuto dei lavoratori spagnolo (ET), approvato con il [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), afferma che “il contratto di lavoro potrà concordarsi a tempo indeterminato o per una durata definita”⁵.

Lo Statuto elenca, tuttavia, solo tre circostanze specifiche, ricorrendo le quali è possibile sottoscrivere dei **contratti a tempo determinato** (*contratos de duración determinada*):

- contratti per la realizzazione di un’opera o di un servizio definiti;
- contratti legati alle circostanze del mercato;
- contratti di sostituzione di lavoratori con diritto alla riserva del posto di lavoro.

I contratti per la realizzazione di un’opera o di un servizio definito (*contratos de obra o servicio determinado*), nell’autonomia e nella particolarità dell’attività di un’impresa, si riferiscono a dei lavori specifici, limitati nel tempo, ma per i quali non è possibile fissare in anticipo una durata precisa. In ogni caso tali contratti possono avere una **durata massima di tre anni, prorogabili fino a un massimo di dodici mesi** in virtù di un contratto collettivo di categoria, di livello nazionale o locale. Ai contratti collettivi nazionali di categoria, ed anche ai contratti aziendali, è demandato il compito di identificare quei lavori, nell’ambito dell’attività normale dell’impresa, che possono essere realizzati con tale tipologia di contratti; qualunque sia la durata presumibile del contratto, è comunque obbligatoria la forma scritta ([art. 8.2](#) ET)⁶.

I contratti legati alle circostanze del mercato, ad accumulo di lavoro o ad eccesso di richieste (*contratos eventuales por circunstancias de la producción*), che devono comunque riguardare “l’attività normale dell’impresa”, possono avere una **durata massima di 6 mesi all’interno di un periodo di eccezionale attività di 12 mesi**. Ai contratti collettivi nazionali di categoria, o ad altri contratti collettivi di livello inferiore, è devoluta la **facoltà di elevare tali periodi**, con particolare riferimento al carattere stagionale di alcune attività, ma con il **limite massimo di 12 mesi di contratto all’interno di un periodo eccezionale di 18 mesi**; contratti di durata inferiore a quella legale possono essere prorogati, per una sola volta, ma senza eccedere i limiti massimi sopra indicati. I contratti collettivi possono anche definire le attività per le quali è possibile assumere tali lavoratori, nonché

⁵ Tale formulazione è stata modificata nel 1994, a seguito dell’approvazione della Legge 11/1994, che ha superato la precedente preferenza generale per i contratti a tempo indeterminato (“Il contratto di lavoro si presume concordato a tempo indeterminato, ciononostante potranno sottoscrivere contratti di durata determinata...”).

⁶ In ogni caso l’art. 8.2 dello Statuto dei lavoratori impone la forma scritta per tutti i contratti a termine di durata superiore a 4 settimane.

fissare criteri generali relativi alla quota di dipendenti assumibili con tale tipologia di contratti, rispetto all'organico totale dei lavoratori dell'azienda.

I contratti di sostituzione di lavoratori con diritto alla riserva del posto di lavoro (*contratos de interinidad*)⁷, che devono obbligatoriamente contenere il nome del lavoratore sostituito e il motivo della sostituzione, possono essere sottoscritti in presenza di posti di lavoro temporaneamente vacanti, a causa dello svolgimento di processi di selezione o promozione interni all'azienda, oppure per assenza di dipendenti impegnati in attività di formazione (in quest'ultimo caso devono essere utilizzati lavoratori che percepiscono una prestazione economica per disoccupazione)⁸. Nel primo caso la **durata massima di tali contratti non può eccedere i 3 mesi**, in via generale, ma quando si sia in presenza di concorsi svolti da pubbliche amministrazioni, il limite coincide con il tempo previsto per la realizzazione di tali concorsi⁹.

L'articolo 15 dello Statuto contiene poi alcune disposizioni che si applicano a tutte e tre le tipologie di contratti di lavoro a tempo determinato. In particolare sono precisate alcune circostanze che determinano la trasformazione di tali contratti a termine in contratti a tempo indeterminato (*por tiempo indefinido*):

- l'assenza della forma scritta, ove obbligatoria;
- la realizzazione di contratti sottoscritti in violazione alla legge;
- la mancata iscrizione del lavoratore al regime della Sicurezza sociale, una volta trascorso il periodo di prova, con la sola possibile eccezione dei contratti di sostituzione (*contratos de interinidad*);
- la continuazione della prestazione lavorativa oltre il termine temporale fissato nel contratto. In ogni caso è fissato un **limite massimo di 24 mesi di attività, continua o reiterata, mediante due o più contratti a termine, in un periodo di riferimento di 30 mesi** (ancora con la possibile eccezione dei contratti di sostituzione)¹⁰.

Lo Statuto rinvia poi alla contrattazione collettiva per la fissazione di requisiti volti ad evitare l'utilizzazione abusiva dei contratti a tempo determinato, ad esempio mediante l'impiego di lavoratori diversi, in successione, per la copertura del medesimo posto di lavoro.

L'art. 15.6 ET pone il principio generale dell'eguaglianza dei diritti tra i lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indefinito, pur nel

⁷ Tale denominazione sintetica, così come le due precedenti, è tratta dal sito del Ministero del Lavoro e della Sicurezza sociale spagnolo, a partire dalla pagina [Los contratos de trabajo. Modalidades e incentivos](#).

⁸ La disposizione aggiuntiva quattordicesima dello Statuto contiene una terza possibilità, introdotta nel 1999, concernente la sostituzione di lavoratori in aspettativa volontaria per la cura di un figlio, che può avere la durata massima di 3 anni.

⁹ Al di fuori dello Statuto dei Lavoratori è esistita, fino al 31 dicembre 2012, un'altra forma di impiego sostitutivo, cioè i "contratti per la sostituzione di lavoratori che anticipano l'età di pensionamento" (*contratos en sustitución por anticipación de la edad de jubilación*), istituiti con il *Real Decreto 1194/1985*, che consentivano alle imprese di sostituire i dipendenti, che anticipavano da 65 a 64 anni il loro pensionamento, con dei lavoratori disoccupati iscritti agli uffici di collocamento, sottoscrivendo contratti della durata minima di un anno.

¹⁰ L'art. 15.5 dello Statuto precisa che tale circostanza si applica anche in presenza di diverse tipologie di contratti a tempo determinato oppure di utilizzazione del lavoratore in forma diretta o attraverso la messa a disposizione da parte di agenzie di lavoro interinale.

riconoscimento di alcune specificità, come quelle relative alle modalità di estinzione del contratto; in aggiunta lo Statuto introduce anche il principio della proporzionalità del riconoscimento dei diritti, in funzione del tempo lavorato. L'imprenditore deve inoltre informare tutti i dipendenti a tempo determinato dell'esistenza di posti di lavoro vacanti all'interno dell'azienda ed i contratti collettivi devono contenere misure in favore della loro formazione professionale continua (art. 15.7 ET).

SERVIZIO BIBLIOTECA - Ufficio Legislazione Straniera
tel. 06/6760. 2278 – 3242 ; mail: LS_segreteria@camera.it