



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Licenziamento disciplinare contratto a tempo determinato

Autore: Redazione | 22/08/2019



Quando si firma un contratto di lavoro a tempo indeterminato le parti si impegnano a non far cessare il contratto fino alla scadenza del termine finale. Fa però eccezione il caso del licenziamento per giusta causa.

Il rapporto di lavoro tra il datore di lavoro ed il dipendente può essere a tempo

determinato oppure a tempo indeterminato. Tra le due tipologie di contratto c'è una fondamentale differenza: il rapporto a termine viene a cessare quando si raggiunge la data indicata nel contratto come termine finale. Il rapporto a tempo indeterminato, al contrario, non ha una scadenza prefissata e dunque, salvo il recesso di una delle parti, va avanti senza termine finale.

Questa differenza si traduce nella impossibilità delle parti nel **contratto a tempo determinato** di recedere prima della scadenza del termine. Ciò vuol dire che l'azienda non può licenziare il dipendente e quest'ultimo non può dimettersi. Fa però eccezione, oltre al caso delle dimissioni per giusta causa, il **licenziamento disciplinare**.

Se, infatti, il dipendente, assunto a termine, commette un fatto gravissimo che non consente più all'azienda di proseguire il rapporto allora è sempre possibile per il datore di lavoro licenziare il lavoratore anche prima della scadenza del termine apposto al contratto di lavoro.

Contratto a tempo determinato: cos'è?

Quando un datore di lavoro ed un lavoratore decidono di avviare un **rapporto di lavoro** e sottoscrivono dunque il contratto di lavoro possono prevedere che l'impiego duri per un periodo di tempo prestabilito oppure duri a **tempo indeterminato**.

La legge **[1]** afferma che il **contratto a tempo indeterminato** costituisce la forma normale di assunzione. Questo principio viene affermato perché, indubbiamente, il contratto a tempo indeterminato offre al dipendente una maggiore sicurezza e gli permette di fare delle scelte di vita che presuppongono una programmazione nel medio-lungo periodo.

Al contrario, quando il dipendente viene assunto con un **contratto a tempo determinato** sa che oggi ha il lavoro ma quando verrà raggiunta la data indicata nell'accordo come termine finale il lavoro verrà meno e con esso anche la retribuzione.

Questo incide sulla **sicurezza del dipendente** e rende l'esistenza del lavoratore maggiormente precaria ed insicura.

Proprio per questo, la legge, pur non potendo vietare la sottoscrizione di contratti

di lavoro a termine, prevede una disciplina maggiormente stringente e limitativa.

In particolare:

- il rapporto di lavoro a termine tra le stesse parti non può durare più di 24 mesi, anche per effetto di una successione di diversi contratti a termine;
- se il contratto a termine dura più di 12 mesi, deve essere indicata la causale che ha reso necessaria l'apposizione del termine finale al rapporto di lavoro;
- il contratto a termine non può essere prorogato per più di 4 volte;
- l'azienda non può impiegare complessivamente un numero di dipendenti a termine superiore al 20% degli assunti a tempo indeterminato;
- in caso di **rinnovo del contratto a termine** è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali, pari a 10 giorni, se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi oppure a 20 giorni, se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi. Il mancato rispetto di questi stacchi temporali (cosiddetto **stop & go**) ha per effetto la **conversione del contratto a tempo determinato** in contratto a tempo indeterminato.

Come abbiamo detto, se il contratto a termine dura più di dodici mesi devono essere indicate le causali, scelte tra una delle seguenti:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Le causali vanno indicate anche in ogni ipotesi di **rinnovo del contratto a termine** (anche se si restasse all'interno dei 12 mesi).

Contratto a tempo determinato: è possibile il recesso?

Quando viene firmato un **contratto a tempo indeterminato**, come noto, ciascuna delle parti può recedere dal contratto attraverso il licenziamento (se l'iniziativa è assunta dal datore di lavoro) o le dimissioni (se l'iniziativa è assunta dal lavoratore).

La parte che esercita il recesso, deve rispettare il **periodo di preavviso [2]** previsto dal **contratto collettivo nazionale di lavoro** applicato al rapporto di lavoro. Inoltre, come noto, l'azienda non può licenziare per qualsiasi ragione ma può farlo solo se sussiste una giusta causa o un giustificato motivo, oggettivo o soggettivo.

Nel caso del rapporto a termine, questa disciplina non si applica perché il termine finale è parte essenziale del contratto sottoscritto.

Fissando un termine, raggiunto il quale il contratto cesserà i suoi effetti, è come se le parti rinunciassero sin dall'inizio ad esercitare la **facoltà di recesso** prima del sopraggiungere del predetto termine.

La decisione della parte di **recedere dal contratto a tempo determinato** è, dunque, illegittima e costituisce un inadempimento del contratto che espone la parte che recede a dover risarcire il danno all'altra parte.

In particolare, se l'azienda licenzia il dipendente assunto a termine, ad esempio adducendo un giustificato motivo oggettivo, il lavoratore, essendo tale recesso illegittimo, potrà chiedere un risarcimento del danno pari alle retribuzioni residue che egli avrebbe ricevuto dall'azienda nel periodo ricompreso tra la data del licenziamento e il termine finale del contratto.

Viceversa, se il dipendente si dimette prima del tempo dal contratto a termine, essendo inadempiente, l'azienda potrà richiedergli il risarcimento del danno. In questo caso, la quantificazione del danno deve essere effettuata dall'azienda che deve dimostrare che le dimissioni *ante tempus* del lavoratore hanno provocato un danno, ad esempio a causa delle difficoltà incontrate nel reperire un'altra risorsa, etc.

Licenziamento disciplinare: cos'è?

Quella che abbiamo illustrato è la regola generale rispetto alla quale, tuttavia, ci sono delle eccezioni.

In alcuni casi, il dipendente viene licenziato non per una scelta dell'azienda, ma perché si è reso protagonista di fatti e comportamenti molto gravi, qualificabili come inadempimento rispetto agli obblighi che gravano sul dipendente, che non permettono all'azienda di continuare il rapporto di lavoro essendo del tutto venuta

meno la fiducia nei suoi confronti.

In questi casi, si parla di **licenziamento disciplinare** proprio perché la decisione di estromettere il dipendente dall'azienda dipende da un **illecito disciplinare** posto in essere dal prestatore di lavoro.

Il **licenziamento disciplinare** si distingue in due sottocategorie:

- **licenziamento per giusta causa [3]**: il dipendente pone in essere un fatto gravissimo che erode completamente la fiducia in lui da parte del datore di lavoro e che legittima il suo allontanamento in tronco, senza nemmeno attendere il periodo di preavviso previsto dal Ccnl;
- **licenziamento per giustificato motivo soggettivo**: il fatto commesso dal dipendente è molto grave, tanto da giustificare il licenziamento, ma non così grave come l'ipotesi di giusta causa. Perciò il lavoratore ha diritto al preavviso previsto dal Ccnl o, in alternativa, all'**indennità sostitutiva del preavviso**.

Licenziamento disciplinare: è possibile nel contratto a termine?

Il [licenziamento per giusta causa](#) costituisce l'unico caso in cui il datore di lavoro può legittimamente **licenziare un dipendente a tempo determinato** prima della scadenza del termine previsto nel contratto stesso.

Ciò in quanto, in questo caso, non è l'azienda a venire meno agli accordi e a cessare il rapporto prima del termine finale indicato nel contratto ma è il dipendente a realizzare un inadempimento talmente importante da non dare altra possibilità al datore di lavoro se non quella di chiudere il rapporto.

Non esiste una casistica completa di comportamenti che possono essere considerati **giusta causa di licenziamento**. Un aiuto ed un suggerimento arriva dai Ccnl che, nella parte relativa ai doveri di condotta dei dipendenti, elencano delle possibili condotte illegittime poste in essere dai lavoratori e, per ciascuna di esse, prevedono a quale **sanzione disciplinare** può essere condannato il dipendente.

Il licenziamento per giusta causa scatta in casi molto gravi come:

- furto in azienda;
- atti vandalici in azienda;
- rissa in azienda;
- assenza ingiustificata dal posto di lavoro per oltre tre giorni;
- furbetto del cartellino;
- comportamento ingiurioso verso il datore di lavoro;
- atti di grave insubordinazione;
- atti contro la morale e l'etica.

Come detto, non si tratta di un elenco esaustivo. Qualsiasi **comportamento del dipendente**, se è abbastanza grave da compromettere in modo insolubile la fiducia dell'azienda verso di lui, può essere considerato **giusta causa di recesso**.

Licenziamento per giusta causa nel contratto a termine

Anche nel caso di **contratto a tempo determinato**, il datore di lavoro che intende licenziare il dipendente per giusta causa deve seguire una specifica procedura di contestazione dell'addebito detta **procedimento disciplinare**.

Il procedimento si attua in alcune fasi che sono previste direttamente dalla legge **[4]** e che sono essenzialmente tre:

- prima fase: l'azienda scrive al dipendente una **contestazione disciplinare** nella quale indica il fatto commesso dal dipendente che viene considerato illecito disciplinare;
- seconda fase: il dipendente, entro cinque giorni dal ricevimento della contestazione disciplinare o nel maggior termine previsto dal Ccnl, invia all'azienda delle giustificazioni scritte;
- terza fase: l'azienda valuta le eventuali giustificazioni scritte del dipendente e decide se accoglierle, chiudendo il procedimento o non accoglierle, adottando una **sanzione disciplinare**.

Se il datore di lavoro vuole adottare una sanzione disciplinare potrà comminare al dipendente una sanzione conservativa (rimprovero scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione) o il licenziamento per giusta causa. Non potrà, invece, adottare la **sanzione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo** perché, come abbiamo detto, nel contratto a tempo determinato il recesso

dell'azienda *ante tempus* è possibile solo a fronte di una giusta causa di licenziamento.

Note

[1] Art. 1 D. Lgs. n. 81/2015. **[2]** Art. 2118 cod. civ. **[3]** Art. 2119 cod. civ. **[4]** Art. 7 L. n. 300/1970.