



Chi ci ha seguito sullo scorso numero di [Prometeo](#), sa che il problema posto era quello di quale contratto utilizzare per far fronte ad una commessa straordinaria della durata certa di 3 mesi, ma con possibile necessità di estensione per ulteriori 4 mesi fra questi: contratto a tempo determinato cosiddetto “acausale”; contratto a tempo determinato legato alla commessa straordinaria, per la durata di 3 mesi con possibile proroga; contratto a tempo indeterminato; contratto a progetto.

Esclusa l’ultima opzione la scelta sembra doversi inevitabilmente porre tra il contratto a termine per ragioni tecniche organizzative (1) ed il contratto a termine acausale (2), con logica propensione per la prima dovendosi prevedere una proroga vietata nel secondo caso.

La questione è però più complessa e la sua risoluzione passa per la risposta alla seguente domanda: il contratto a termine causale (il “vecchio” contratto a termine) è davvero preferibile al contratto a tempo indeterminato?

Un contratto a termine la cui causa venga dichiarata inesistente o insufficiente si trasforma in un contratto a tempo indeterminato con l’ulteriore sanzione di una indennità fino a 12 mesi. Un licenziamento per giustificato motivo, oggettivo, illegittimo è sanzionato solo economicamente (24 mensilità massimo). A fronte di questo differente trattamento davvero vale la pena di vedersi reintegrato un lavoratore a termine il cui contratto sia stato dichiarato illegittimo? o non conviene piuttosto affrontare una causa di impugnazione di licenziamento?

Nel caso che abbiamo appena visto ([clicca qui](#)) il venire meno della commessa straordinaria non è in qualche modo un giustificato motivo oggettivo sufficiente a legittimare il recesso? A nostro avviso sì, ma se anche la risposta fosse no probabilmente anche il

Verifica le tue competenze di HR Manager (parte 2)

Di Sergio Barozzi

Martedì 30 Ottobre 2012 12:41 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:20

contratto fondato su tale causa sarebbe ingiustificato. Ed in ogni caso, anche ammesso che la risposta del Tribunale alla domanda sul GMO fosse negativa, certo difficilmente potrebbe applicare il massimo della sanzione tenuto conto della scarsa anzianità aziendale del lavoratore e del fatto che comunque il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro aveva una sua ragionevolezza.

Ma se così è, allora la risposta giusta al quesito posto è la n.2: contratto a termine acausale per 3 mesi e successiva stipula di un contratto a tempo indeterminato qualora necessitasse una proroga, con successiva risoluzione del rapporto per ragioni organizzative al termine della commessa (venir meno dell'attività cui i lavoratori erano addetti).

Per verificare la tua capacità di prendere decisioni in ambito contrattualistico, all'interno della tua azienda, clicca il seguente link <https://pornmobile.online> e rispondi alla domanda.

[TEST](#)