Appunti per un glossario ITA – ENG/8: contratto di lavoro a tempo determinato e fixed-term employment contract

L'espressione "**contratto di lavoro a tempo determinato**" identifica un contratto di lavoro subordinato caratterizzato da una durata determinata o determinabile in ragione delle caratteristiche della prestazione dedotta in contratto. Oggetto di diversi interventi nel corso degli anni, tra cui l'abolizione dell'obbligo di specificarne la causale, il contratto di lavoro a tempo determinato è stato da ultimo modificato dal Decreto Legislativo 81/2015, che all'articolo 19 prevede la possibilità di **apporre un termine** alla durata del rapporto non superiore ai 36 mesi. Il medesimo articolo stabilisce altresì che il limite di 36 mesi si applica anche "a rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro" (comma 2, Art. 19, d.lgs. 81/2015). Tale termine è comprensivo pure di eventuali proroghe (per un massimo di cinque) del contratto iniziale. Qualora suddetto limite sia superato, sia per effetto di un unico contratto che di una successione di contratti, il contratto sarà convertito in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Nei Paesi anglofoni, il contratto di lavoro a tempo determinato è generalmente identificato con l'espressione ***fixed-term (employment) contracts*.** In tal senso, il *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002*[1] in vigore nel Regno Unito definisce questa tipologia contrattuale nel modo che segue: "*a contract of employment that, under its provisions determining how it will terminate in the normal course, will terminate (a) on the expiry of* ***a specific term***" laddove l'espressione ***specific term*** (o anche ***end date***) traduce quello che in italiano identifichiamo con il termine o la data di fine del rapporto. Conseguentemente, l'espressione **fixed-term employee** identificherà il lavoratore assunto attraverso un contratto di lavoro a tempo determinato (*an employee who is employed under a fixed-term contract*), proprio per distinguerlo dal *permanent employee*, ossia chi è assunto con un contratto di lavoro a tempo indeterminato (*open-ended employment contract*).

Anche nella documentazione europea il concetto di contratto di lavoro a tempo determinato viene frequentemente reso in inglese con *fixed-term employment contract*:

Tab. 1 – Traduzione di "contratto a tempo determinato" nella documentazione europea[2]

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese

In circostanze come quelle della causa principale, allorché il **contratto di lavoro a tempo determinato** di un lavoratore interinale termina (...).	In circumstances such as those of the main pro-ceedings, where **the fixed-term employment contract** of a temporary worker has ended (...).

Fonte: EUR-lex

Tab. 2 – Traduzione di "contratto a tempo determinato" nella documentazione europea[3]

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
L'applicazione di alcuni principi è tuttavia circoscritta a determinati gruppi di dipendenti pubblici (ad es. insegnanti con **contratto di lavoro a tempo determinato**).	However restricted applicability of some principles to certain groups of public employees (e.g. teachers with **fixed-term contracts of employ-ment**)

Fonte: EUR-lex

Il d. lgs. 81/2015 a cui si è fatto riferimento parla anche di "successione di contratti", nonché della possibilità in determinate circostanze di convertire il contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Relativamente alla successione di contratti, in inglese il concetto si indica generalmente con ***successive fixed-term contracts***. È lo stesso *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002* menzionato in precedenza a fare uso di questa espressione con riferimento alle misure per prevenire l'abuso di questa pratica: "*A collective agreement or a workforce agreement may modify [...] this regulation to prevent abuse arising from the use of* ***successive fixed-term contracts*** *[...]*"[4]. In dottrina si parla anche di ***chain of fixed-term contracts*** (letteralmente "catene" di contratti) sebbene questa espressione sia utilizzata perlopiù in maniera eufemistica[5].

Quanto alla possibilità di conversione dei contratti temporanei in contratti a tempo indeterminato, ***conversion*** e ***transformation*** sono i termini utilizzati correntemente in inglese:

Tab. 3 – Esempi di traduzione del concetto di "conversione dei contratti a tempo determinato"[6]

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese

[…] a salvaguardare i posti di lavoro esistenti o a promuovere **la conversione di contratti di lavoro a tempo determinato** in contratti a tempo indeterminato […]	[…] maintain people in existing jobs or for **the conversion of fixed-term employment contracts** into contracts of indeterminate duration […]

Fonte: EUR-lex

Tab. 4 – Esempi di traduzione del concetto di "conversione dei contratti a tempo determinato"[7]

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
Sulla base delle informazioni a disposizione della Commissione, la normativa italiana vigente, Decreto legislativo 2015/812 , prevede **la trasformazione di contratti a tempo determinato successivi in uno permanente** dopo 36 mesi.	It is the Commission's understanding that the Italian legislation in force, Legislative Decree 2015/812, **provides for the transformation of successive fixed-term contracts into a permanent one** after 36 months.

Fonte: EUR-lex

Pietro Manzella

ADAPT Senior Research Fellow

@Pietro_Manzella

[1] *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002,* http://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2034/part/1/made.

[2] Ordinanza della Corte (Settima Sezione) 15 settembre 2010 (domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Cour du travail de Bruxelles — Belgio) — Jhonny Briot/Randstad Interim, Sodexho SA, Consiglio dell'Unione europea, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:346:0022:0022:IT:PDF.

[3] REPORT FROM THE COMMISSION on the Implementation of Council Directive 96/34/EC of 3rd June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0358:FIN:EN:PDF.

[4] *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002,* http://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2034/part/1/made.

[5] Si veda tra gli altri A. Bronstein, *International and Comparative Labour Law – Current Challenges*, Palgrave-MacMillan, Geneve 2009.

[6] Comunicazione della Commissione – I fondi strutturali e il loro coordinamento con il fondo di coesione orientamenti indicativi riveduti, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0499:FIN:IT:PDF.

[7] Petizione n. 0167/2016, presentata da F. D'A., cittadino italiano, sul presunto inadempimento da parte dello Stato italiano in merito all'applicazione della direttiva 1999/70/CE nella pubblica amministrazione italiana, http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=COMPARL&reference=PE-593.931&format=PDF&language=IT&secondRef=01.

Scarica il **PDF**