

La check list del contratto per sostituzione

1 LA FORMA

Il **contratto a termine** stipulato per ragioni sostitutive, se dura **più di 12 giorni**, deve essere redatto per iscritto e contenere la esplicita indicazione del termine (escluso il caso della sostituzione per **maternità**). Senza un termine esplicito, è irrilevante l'eventuale riferimento al termine contenuto nella denuncia di assunzione Unilav. In mancanza del termine il rapporto si intende fin dall'inizio a tempo indeterminato. Controllare che:

- **copia del contratto** sia stata rilasciata al lavoratore **entro 5 giorni** lavorativi dall'inizio della prestazione;
- che il contratto sia stato **sottoscritto** dal lavoratore

2 LE CAUSE OSTATIVE

L'azienda deve controllare se ci sono **cause ostative** alla stipula del contratto. Ad esempio:

- il lavoratore sostituisce **lavoratori in sciopero**;
- non è stata effettuata la **valutazione dei rischi**;
- nella unità produttiva aziendale è in atto una sospensione del lavoro o una **riduzione dell'orario** in regime di **Cigs** per lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato

3 LE CAUSALI

Sulla causale è necessario:

- inserirla sempre se il **contratto è superiore a 12 mesi**, anche per effetto di proroga, o nel caso di rinnovo (anche se la durata totale, comprensiva del rinnovo, è inferiore a 12 mesi);
- indicare il **nominativo della persona sostituita** e la **motivazione dell'assenza** di quest'ultima. Ove esistente, indicare anche il **diritto alla conservazione del posto**;
- se si tratta di organizzazione aziendale complessa, è possibile non indicare il nominativo del lavoratore sostituito ma bisogna indicare **elementi ulteriori** quali il territorio, il luogo della prestazione, le mansioni dei lavoratori da sostituire e così via

4 IL DIRITTO DI PRECEDENZA

Bisogna controllare che sia stata inserita nel contratto la **clausola** che richiama il **diritto di precedenza**. Ad esempio: «In base all'articolo 24, comma 4 del Dlgs 81/2015, si richiama espressamente il diritto di precedenza di cui al medesimo articolo 24, che Ella potrà esercitare alle condizioni e nei limiti ivi previsti».

Salva diversa disposizione dei contratti collettivi, chi ha lavorato a termine per **più di 6 mesi presso lo stesso datore**, ha diritto di **precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro **entro i successivi 12 mesi**, con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine. Il diritto va esercitato per iscritto entro sei mesi dalla cessazione (tre per i rapporti stagionali) e si estingue entro un anno