



S T U D I O B A L D I
C O N S U L E N Z A D E L L A V O R O

Roma 05/01/2021

APPROFONDIMENTI NORMATIVI

Contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, mediante l'apposizione di un termine. È disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (articoli 19-29). La forma ordinaria del rapporto di lavoro subordinato resta il contratto a tempo indeterminato, pertanto, l'apposizione di un termine - sebbene consentita - è subordinata al rispetto di determinate condizioni.

In primo luogo, l'apposizione del termine, è priva di effetto, se non risulta da atto scritto, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni.

In secondo luogo, a seguito delle modifiche apportate dal Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 (convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2018, n. 96), la durata massima del contratto a tempo determinato è attualmente fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a 24 mesi, ma solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni (art. 19):

esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;

esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il contratto a termine non può, quindi, avere una durata superiore a 24 mesi, comprensiva di proroghe o per successione di più contratti, fatte salve previsioni diverse dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ai fini del computo dei 24 mesi sono considerati anche i periodi relativi a missioni in somministrazione eseguite dal lavoratore presso lo stesso utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

Fermi restando i limiti di durata previsti dalla legge, fra gli stessi soggetti può essere concluso un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi a condizione che la





sottoscrizione avvenga presso la competente sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro (c.d. deroga assistita).

Qualora sia superato il limite di durata dei 12 mesi, in assenza delle condizioni che legittimano l'estensione a 24 mesi, oppure sia superato il limite dei 24 mesi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine.

Sul punto, si segnala la Circolare ministeriale n. 17 del 31 ottobre 2018 con la quale sono stati resi chiarimenti con riguardo alle disposizioni sulla durata massima, applicabili ai contratti a tempo determinato conclusi a far data dal 14 luglio 2018, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti a far data dal 31 ottobre 2018.

Proroga e rinnovo

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga (art. 21).

La proroga può avvenire però liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle c.d. causali che legittimano la sottoscrizione di un contratto a termine (di cui all'art. 19, comma 1).

Il contratto a tempo determinato può essere rinnovato esclusivamente a fronte dell'esistenza delle circostanze previste dalle causali (di cui all'art. 19, comma 1).

Tuttavia, ai fini del rinnovo, è necessario che sia rispettato un intervallo temporale tra la sottoscrizione dei due contratti a termine:

10 giorni per i contratti fino a 6 mesi;

20 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Qualora siano violate le disposizioni su tali interruzioni temporali, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Pertanto, nell'ipotesi di rinnovo, l'atto scritto deve contenere la specificazione delle esigenze sulla base delle quali viene sottoscritto.

Si segnala che, nei casi di rinnovo del contratto a termine, è stato previsto un incremento del contributo addizionale NASPI (per le relative istruzioni operative è possibile consultare la circolare INPS n. 121/2019).

I limiti previsti in relazione a proroghe e rinnovi dei contratti a termine non si applicano alle imprese startup innovative (di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n.





179, convertito con modificazioni, in Legge 17 dicembre 2012, n. 221) per 4 anni dalla costituzione della società, oppure per il più limitato periodo previsto per le società già costituite.

Anche i contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati in assenza delle causali necessarie, con riferimento alla generalità delle attività.

Prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine

La normativa vigente regola, altresì, le ipotesi di prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine, prevedendo che in tali casi il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ogni giorno ulteriore (art. 22).

Inoltre, è prevista la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato nel caso in cui il rapporto di lavoro continui:

- oltre il 30° giorno, per i contratti di durata inferiore a 6 mesi;
- oltre il 50° giorno, negli altri casi.

Numero complessivo di contratti a tempo determinato

La disciplina vigente pone un limite percentuale di ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato. Infatti, i datori di lavoro possono assumere lavoratori a termine in misura non superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5), salvo diversa disposizione dei contratti collettivi (art. 23). Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Invece, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. In caso di violazione del limite percentuale, è prevista l'irrogazione di una sanzione amministrativa, restando espressamente esclusa la trasformazione dei contratti a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In particolare, per ciascun lavoratore si applica a carico del datore di lavoro una sanzione pari:

- a) al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.





Rimangono esenti dal limite percentuale tutti casi elencati all'art. 23, commi 2 e 3, ovverosia: i contratti a termine conclusi nella fase di avvio di nuove attività per i periodi individuati dalla contrattazione collettiva; per le startup innovative; per sostituzione di personale assente; per attività stagionali; per spettacoli; programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; i contratti conclusi con lavoratori di età superiore a 50 anni; i contratti sottoscritti tra enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa.

Diritto di precedenza

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi può far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato eseguite dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte (art. 24). I periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo per maternità devono computarsi per la maturazione del diritto di precedenza. Le medesime lavoratrici avranno diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine per le stesse mansioni che avvengano nei 12 mesi successivi alla conclusione del loro contratto. Anche il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Divieto del contratto a termine

L'apposizione del termine ad un contratto di lavoro subordinato è espressamente vietata (art. 20):

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, a meno che il contratto venga concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti la sospensione del lavoro o la riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno eseguito la valutazione dei rischi in applicazione della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Qualora vengano violati i divieti, il contratto a termine è trasformato in contratto a tempo indeterminato.





Impugnazione del contratto a termine

L'eventuale impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto (art. 28).

Qualora sia accertata l'illegittimità del contratto a termine, oltre alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto al risarcimento del danno in favore del lavoratore mediante la corresponsione di un'indennità onnicomprensiva calcolata tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. In proposito, la disciplina vigente dispone espressamente che tale indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Personale a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione

Le pubbliche amministrazioni, di regola, assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento pubbliche previste dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (art. 35), recante le Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Tuttavia, anche la P.A. può stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, come anche contratti di formazione e lavoro, contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dalla legge, sebbene esclusivamente nel rispetto di determinati limiti e modalità (art. 36).

Infatti, nel settore pubblico è possibile avvalersi di tali tipologie contrattuali soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

In particolare, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ad eccezione del diritto di precedenza che si applica esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure pubbliche (art. 35, comma 1, lettera b).

I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche nell'ambito della P.A., sono disciplinati dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (artt. 30 e seguenti), fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.





S T U D I O B A L D I

pag. n°6/6

Variazioni in periodo COVID

Si segnala che, per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai sensi dell'art. 93 del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito in Legge 17 luglio 2020, n. 77 (come modificato dal Decreto Legge 22 marzo 2021, n. 41 - c.d. Decreto Sostegni), fino al 31 dicembre 2021, in deroga all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015. Inoltre, a seguito delle modifiche introdotte dal Decreto Legge 25 maggio 2021, n. 73 (Decreto Sostegni bis), convertito con modificazioni in Legge 23 luglio 2021, n. 106, fino al 30 settembre 2022, la durata del contratto può essere superiore a 12 mesi e non eccedente i 24 mesi anche in presenza di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi (art. 19, comma 1, lett. b-bis e comma 1.1, D.Lgs. n. 81/2015).

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

