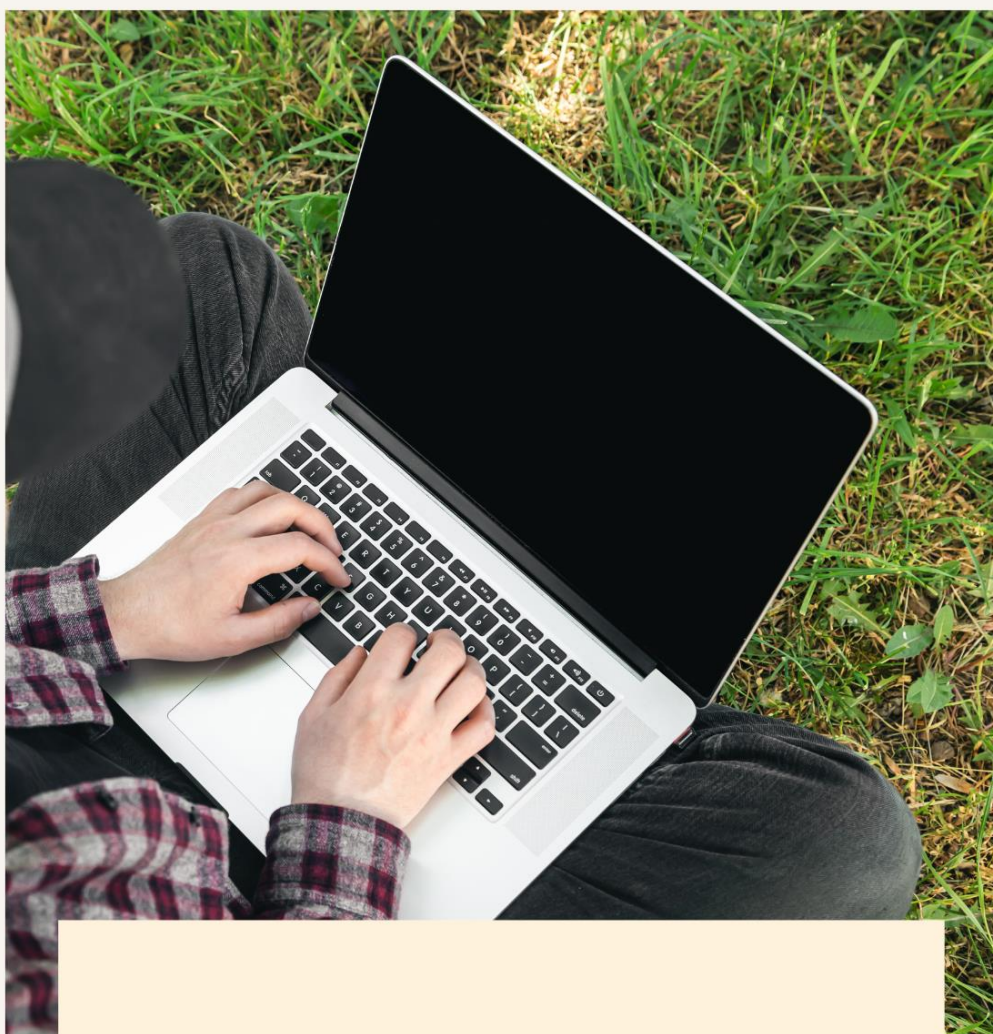




LABOURBOOK

RAPPORTO A TEMPO
DETERMINATO

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto ad esaminare le principali peculiarità del rapporto a termine, così da permettere e permetterci di gestirlo correttamente.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. **NORMATIVA**
2. **DEFINIZIONE**
3. **FORMA DEL CONTRATTO**
 - a. Periodo di prova
4. **LIMITI E DIVIETI**
5. **IL RAPPORTO DI LAVORO**
 - a. Proroga
 - b. Rinnovi e prosecuzione di fatto
 - c. Trattamento economico e previdenziale
 - d. Diritto di precedenza
 - e. Estinzione del rapporto
6. **ESCLUSIONI E SPECIFICHE DISCIPLINE**

IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Normativa

La normativa sul contratto a termine è stata modificata diverse volte negli ultimi anni:

- il D.lgs. 81/2015 ha disciplinato e ridimensionato la normativa.
- successivamente, il Decreto Dignità (Decreto-legge 87/2018 convertito dalla L. 96/2018) ha introdotto alcune restrizioni sull'utilizzo di tale istituto.
- più recentemente, il decreto Lavoro n. 48 del 4.5.2023, ha modificato ulteriormente la normativa sotto alcuni aspetti.

2. Definizione

Il contratto di lavoro a tempo determinato rientra tra i contratti atipici, ovvero quelli che si differenziano dal contratto standard a tempo indeterminato full time.

L'atipicità di questo contratto si evince dalla preventiva determinazione della sua durata, mediante l'apposizione di un termine finale alla scadenza del quale il contratto si risolve.

L'apposizione del termine, che può essere considerata libera, è, però, subordinata al rispetto di alcuni **limiti** previsti dalla legge e dal contratto collettivo applicato in azienda.

Il primo limite consiste nella **durata**: il legislatore, infatti, ha previsto un termine massimo, al superamento del quale il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Fatte salve diverse disposizioni dettate dai contratti collettivi di riferimento, la durata dei rapporti a termine intercorsi tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare il **limite massimo dei 24 mesi**.

L'unica eccezione al termine perentorio dei 24 mesi è data dalla possibilità di richiedere all'Ispettorato del Lavoro il prolungamento di ulteriori 12 mesi in presenza di comprovate motivazioni (deroga assistita).

Qualora il **limite dei 24 mesi sia superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto si **trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di tale superamento.

Nel conteggio del periodo massimo di 24 mesi devono essere considerati, non soltanto i contratti a termine ma anche quelli in somministrazione, per mansioni di pari livello e categoria legale.

Nei **primi 12 mesi** di rapporto di lavoro a tempo determinato è possibile avviare il contratto senza l'indicazione delle ragioni che giustifichino l'apposizione del termine (art. 19, co. 1 e 11, del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dall'art. 24 del D.L. 4.5.2023, n. 48).

Diversamente, il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi;
- b) in assenza delle previsioni di cui al punto “a”, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e, in ogni caso, entro il 31 dicembre 2024;
- c) in sostituzione di altri lavoratori.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle condizioni di cui sopra, ossia delle causali, oppure se esse non sono “valide”, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Con il Decreto L. 48/2023 è stato previsto che ai fini del computo dei 12 mesi per l’obbligatorietà delle causali si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023. Ciò vuol dire che tutti i contratti stipulati ante 5 maggio 2023 non vengono considerati ai fini del conteggio dei 12 mesi di a-causalità. Da tenere sempre, tuttavia, in considerazione per il limite massimo dei 24 mesi.

Esempio: rapporto a termine stipulato con lavoratore dal 1/1/2023 fino al 31/8/2023. Se al 1/1/2024 devo avviare un nuovo rapporto con il medesimo lavoratore per la stessa mansione, livello e categoria legale potrò avviare il nuovo rapporto per ulteriori 12 mesi senza indicazione della causale. Al termine dei 12 mesi, potrò prorogare il rapporto per soli 4 mesi facendo, però, ricorso ad una causale in modo da rimanere entro il termine massimo di durata complessiva di 24 mesi.

3. Forma del contratto

Il contratto di lavoro a termine deve essere stipulato in forma scritta ad probationem, in mancanza, infatti, il termine apposto si considera privo di effetti e il rapporto si intende a tempo indeterminato. In caso di rapporto superiore ai 12 mesi deve essere indicata e precisata la motivazione del ricorso al rapporto a termine secondo le specifiche precedentemente indicate.

Il Decreto trasparenza ha previsto che, per i rapporti instaurati dopo il 1° agosto 2022, il datore di lavoro informi il lavoratore su tutta una serie di elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro.

Entro le ore 24 del giorno antecedente l’inizio del rapporto il datore deve inviare la comunicazione obbligatoria mod. UNILAV al centro per l’impiego.

a. Periodo Di Prova

Il Decreto Trasparenza ha precisato che, nei rapporti a tempo determinato, la durata del periodo di prova deve essere proporzionata alla durata del contratto stesso ed alla tipologia di “mansione da svolgere in relazione all’impiego”.

Si deve dunque procedere ad una “parametrizzazione” della durata della prova indicata nel contratto collettivo per i contratti a tempo indeterminato rispetto alla durata effettiva del rapporto di lavoro; per esempio, si potrebbe dividere per 12 il periodo di prova previsto nel CCNL per i contratti a tempo indeterminato, per poi moltiplicare il risultato per i mesi di durata del contratto a termine.

Fanno eccezione tutti quei casi in cui i CCNL disciplinano specificatamente la durata del periodo di prova per i tempi determinati.

Come chiarito nel Decreto Trasparenza, in merito ai contratti a termine, la prova non può essere reiterata in caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento di mansioni già ricoperte dal lavoratore in rapporti di lavoro precedenti: il datore di lavoro ha già avuto modo di verificare le capacità professionali, il comportamento e la personalità del lavoratore. La regola, già applicata in giurisprudenza, dovrebbe conservare le eccezioni già individuate dai giudici.

Solo in alcuni ed eccezionali casi sarà possibile valutare l’inserimento del periodo di prova:

- il nuovo rapporto di lavoro attiene a mansioni diverse;
- sarà decorso un “apprezzabile lasso di tempo” rispetto al precedente rapporto di lavoro;
- tra un rapporto di lavoro e l’altro, sarà mutato il contesto: sociale, lavorativo, le capacità professionali del lavoratore, le sue condizioni di salute e abitudini di vita, l’organizzazione aziendale...

Resta inteso che il periodo di prova nel rapporto a termine, così come nel rapporto a tempo indeterminato, è prolungato proporzionalmente al periodo di assenza del lavoratore causata da eventi imprevisti che non consentono l’espletamento della prova in quanto interruttivi del rapporto, come la malattia, l’infortunio, il congedo di maternità o paternità obbligatori che prolungano, ex lege, in misura corrispondente alla durata dell’assenza, la durata del periodo di prova.

4. Limiti e divieti

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, ogni datore di lavoro può assumere lavoratori a tempo determinato nel limite del 20% del proprio organico, il calcolo deve essere fatto con riferimento al

numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si procede con le assunzioni a termine.

Sono esenti dal limite sopra indicati, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dalla normativa di riferimento;
- per lo svolgimento delle attività stagionali;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Il datore di lavoro che occupa fino a 5 dipendenti può stipulare un solo contratto a termine.

In caso di violazione dei limiti numerici è prevista solo una sanzione amministrativa e non la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto.

L'avvio del contratto a termine è vietato nei seguenti casi

- per sostituire lavoratori in sciopero,
- nelle unità produttive in cui si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni. Tale divieto non opera nel caso di:
 - contratto di durata inferiore ai 3 mesi
 - contratti per sostituzione di lavoratori assenti
- se il datore di lavoro ha fatto ricorso agli ammortizzatori sociali per le medesime mansioni,
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (DVR).

In violazione di questi limiti e divieti è prevista la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

5. Il rapporto di lavoro

a. Proroga

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo se la sua durata iniziale del rapporto sia inferiore a 24 mesi. Nell'arco dei 24 mesi possono essere utilizzate fino ad un massimo di 4 proroghe 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.

Nei primi 12 mesi di rapporto a termine il datore di lavoro può prorogare il contratto liberamente, superati i 12 mesi potrà farlo solo in presenza delle motivazioni previste dalla normativa, sempre rispettando il limite delle 4 proroghe totali.

b. Rinnovo e prosecuzione di fatto

Dopo la scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato è consentita la stipulazione di un nuovo contratto a tempo determinato tra le medesime parti purché tra la fine del precedente e l'inizio del successivo intercorra un intervallo di tempo minimo, detto stop & go, che varia in base alla durata del precedente contratto:

- se il contratto precedente aveva durata fino ai 6 mesi: pausa di almeno 10 giorni;
- se il contratto precedente aveva durata superiore ai 6 mesi: pausa di almeno 20 giorni.

Il mancato rispetto comporta la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

Fermo restando i limiti previsti da proroghe e rinnovi, se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza del termine stabilito al momento della stipula o prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore, per ogni giorno di continuazione del rapporto una maggiorazione della retribuzione pari a:

- 20% fino al 10° giorno;
- 40% per i successivi.

Il rapporto di lavoro, salvo il pagamento delle sopra indicate maggiorazioni, può proseguire per un massimo di:

- 30 giorni se il contratto precedente aveva durata fino ai 6 mesi;
- 50 giorni se il contratto precedente aveva durata superiore ai 6 mesi.

La violazione di questo limite comporta il riconoscimento di un rapporto a tempo indeterminato dal 31° o dal 51° giorno di lavoro oltre la scadenza.

c. Trattamento economico e previdenziale

Secondo il principio di non discriminazione, al lavoratore a tempo determinato spettano gli stessi istituti contrattuali riconosciuti agli altri lavoratori.

Le prestazioni previdenziali sono le medesime previste per i lavoratori a tempo indeterminato, ad eccezione del contributo addizionale pari al 1,4% della retribuzione utile ai fini previdenziali. Il

contributo non si applica in caso di tempo determinato per sostituzione di lavoratori, lavoratori stagionali e dipendenti della pubblica amministrazione.

Il contributo addizionale viene restituito interamente al datore di lavoro in caso di trasformazione o riassunzione a tempo indeterminato.

d. Diritto di precedenza

Il lavoratore a termine ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro se:

- Il lavoratore ha prestato la propria attività presso l'azienda per un periodo complessivo superiore a 6 mesi;
- L'assunzione a tempo indeterminato è effettuata nei 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro;
- Il nuovo contratto ha le stesse mansioni del precedente.

Il diritto si estingue, in ogni caso, dopo un anno dalla cessazione.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare tale diritto nel contratto di assunzione a termine.

Il congedo obbligatorio di maternità, insorto durante un rapporto di lavoro a termine, concorre a determinare il periodo utile al conseguimento del diritto di precedenza.

e. Estinzione del rapporto

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve alla scadenza del termine senza necessità di eventuali ulteriori comunicazioni.

La comunicazione mediante mod. UNILAV deve essere comunicata ai servizi per l'impiego entro 5 giorni solo se avviene in una data diversa da quella indicata nel contratto.

Nel caso in cui il lavoratore a termine si trovi assente per maternità, malattia e infortunio il contratto si risolve comunque a scadenza, anche se l'assenza è ancora in corso.

Il rapporto a termine può cessare anticipatamente, prima della scadenza del termine originario per presenza di una causa che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro (recesso per giusta causa).

Se il datore di lavoro recede anticipatamente e in modo illegittimo dal contratto, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno, commisurato alle retribuzioni maturate dalla data di cessazione fino alla scadenza originaria del contratto.

In caso di dimissioni da parte del lavoratore prima della scadenza del contratto, per giusta causa, il dipendente ha diritto al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni che avrebbe percepito sino alla naturale scadenza del contratto.

Al contrario, in caso di dimissioni volontarie “generiche”, la giurisprudenza riconosce, generalmente, il diritto al risarcimento del danno per inadempimento contrattuale.

6. Esclusioni e specifiche discipline

Non sono soggetti alle norme sul contratto a termine in quanto regolati da discipline speciali:

- I rapporti di lavoro nell'agricoltura;
- I richiami in servizio dei vigili del fuoco;
- I contratti a termine dei dirigenti;
- I rapporti per esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore dei pubblici esercizi e del turismo, nei casi previsti dai Ccnl di riferimento;
- I contratti a termine stipulati per i docenti ATA per il conferimento di supplenze e con il personale sanitario;
- I contratti a termine con personale accademico.

Ai dipendenti di fondazioni di produzione musicale non si applica la disciplina della durata massima, delle proroghe e dei rinnovi.

Alle Start-Up innovative non si applicano i limiti numerici e i limiti di proroghe e rinnovi per i primi 4 anni di attività.