



## Contratto a termine: come gestirlo

**Autore :** Noemi Secci

**Data:** 10/09/2018

*Le nuove regole del contratto a tempo determinato: durata massima, proroghe, nuove causali, quanti lavoratori si possono assumere a termine.*

Cambia profondamente il contratto a termine, con le modifiche apportate dal decreto



Dignità, appena approvato dal Consiglio dei ministri: dalla reintroduzione delle causali, alla diminuzione del numero di proroghe, alla riduzione della durata massima del rapporto di lavoro, sono state cancellate parecchie disposizioni che consentivano una maggiore flessibilità alle imprese nell'utilizzo del rapporto a tempo. Sicuramente un ritorno al passato, rispetto alle previsioni del Jobs Act: alcune tra le nuove disposizioni saranno probabilmente modificate dal Parlamento, ma il restyling del decreto Dignità non potrà essere eccessivamente drastico. Le novità introdotte dal decreto, tra l'altro, saranno operative a breve, quindi chi ha assunto lavoratori a termine, o progetta di assumerli, deve rivalutare la situazione e rifare i conti, per non ritrovarsi con costi non preventivati e, soprattutto, per non rischiare che i contratti, con i nuovi limiti relativi a durata e proroghe, siano trasformati in rapporti a tempo indeterminato. Che cosa cambia, dunque, per le imprese che assumono lavoratori a tempo determinato? Quali valutazioni devono essere fatte? Facciamo subito, a questo proposito, il punto della situazione sul **contratto a termine: come gestirlo**, quali sono i nuovi adempimenti ed i nuovi costi, in quali casi si rischia la trasformazione del rapporto.

## Che cos'è il contratto a termine?

Per contratto a termine s'intende un contratto di lavoro subordinato, cioè alle dipendenze di un datore di lavoro, che anziché essere a tempo determinato ha una **scadenza**. In pratica, parliamo di contratto a termine quando c'è una clausola del contratto che indica la data di cessazione.

## Come deve essere il contratto a termine?

L'apposizione del termine, a pena di nullità della clausola, deve risultare dal contratto di lavoro o dalla lettera di assunzione, e deve essere **redatta per iscritto**.

Se dal contratto non risulta il termine, il contratto è inefficace solo nella parte in cui risulta essere a tempo determinato, e si considera, dunque, a tempo indeterminato.

## Quando è vietato il contratto a termine?

Il contratto a termine **non può essere stipulato**:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto:



- sia concluso per sostituire lavoratori assenti o per assumere lavoratori in mobilità, oppure
- abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del rapporto o una riduzione d'orario, in regime di cassa integrazione, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

In caso di violazione dei divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

## **Che cos'è la causale del contratto a termine?**

La **causale** del contratto a termine non è altro che la motivazione per la quale viene concluso un contratto a tempo determinato, cioè la causa che giustifica l'apposizione del termine. In pratica, serve a spiegare perché il datore di lavoro assume il lavoratore "a scadenza" anziché a tempo indeterminato. La causale deve essere obbligatoriamente indicata solo per i contratti di durata superiore ai 12 mesi, per i rinnovi, e per le proroghe che determinano il superamento della durata complessiva di 12 mesi.

## **Quali sono le causali valide per il contratto a termine?**

Secondo il decreto Dignità, la stipula del contratto a tempo determinato è valida se le **ragioni** che la determinano sono:

- ragioni temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro;
- ragioni sostitutive;
- ragioni connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Un esempio di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria, può essere costituito dall'introduzione da parte di un'azienda, in via sperimentale per un certo numero di mesi, di una linea di produzione diversa dai prodotti normalmente venduti.

Un esempio di esigenza legata a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria può essere quello di un'azienda che deve vendere in un dato periodo di tempo tutto lo stock di merce a magazzino per poi ristrutturare l'immobile.



## Quando è obbligatoria la causale del contratto a termine?

La causale è obbligatoria se il contratto dura più di 12 mesi, per ogni rinnovo del contratto, o per le proroghe, se comportano il superamento della durata di 12 mesi del contratto.

## Come indicare le causali del contratto a termine?

La causale non deve riportare in modo generico il testo della motivazione descritta nella normativa. Per esempio, non è possibile indicare, come causale «esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività» o «esigenza temporanea di sostituzione di lavoratori».

La causale, inoltre, deve essere sufficientemente **chiara ed univoca**, non può apparire confusa o contraddittoria.

Se la causale è generica o contraddittoria è considerata inesistente: di conseguenza, il contratto viene convertito a tempo indeterminato, come se la causale non fosse stata indicata.

Non è sufficiente, ad ogni modo, per evitare la sanzione della conversione del rapporto a tempo indeterminato, indicare la causale in modo corretto. Le ragioni che motivano il ricorso al termine, difatti, possono essere comunque contestate, anche se è indicata correttamente la causale: in questi casi, il datore di lavoro è tenuto a provare in giudizio che l'esigenza che giustifica il ricorso al termine è concreta e non simulata.

## Come indicare le causali sostitutive?

In caso di causale sostitutiva deve essere specificato il nominativo della persona sostituita, oltre al termine di scadenza del contratto: in pratica, bisogna indicare una data specifica di cessazione del contratto, non è sufficiente rimandare genericamente al rientro della persona sostituita.

## Qual è la durata massima del contratto a termine?

In base alle previsioni del decreto Dignità, il rapporto di lavoro a termine stipulato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti, può avere una durata massima di **24 mesi**. La durata complessiva di 36 mesi è valida soltanto per i contratti stipulati prima del 14 luglio 2018, salvo proroghe



e rinnovi.

## Come funziona il regime transitorio del contratto a termine?

Le nuove regole sul contratto a termine non sono uguali per tutti, ma dipendono dalla data di assunzione e dalle date in cui sono effettuate eventuali proroghe e rinnovi.

Nel dettaglio, sono previsti **diversi regimi**:

- se il rapporto a termine era in corso al 14 luglio 2018, è possibile continuare ad applicare senza modifiche il vecchio regime che non prevede le causali sino al 31 ottobre, anche per proroghe e rinnovi, a prescindere dalla durata complessiva del contratto;
- se il rapporto a termine è stato stipulato dal 14 luglio e la sua durata complessiva supera i 12 mesi, deve essere obbligatoriamente indicata la causale;
- se il rapporto a termine è stato stipulato dal 14 luglio e sino all'11 agosto senza causale, ma interviene un rinnovo o una proroga che determina il superamento dei 12 mesi di durata complessiva, fino al 31 ottobre continua ad applicarsi il vecchio regime per le proroghe e i rinnovi, quindi le motivazioni del ricorso al termine non dovrebbero essere indicate; quest'interpretazione del decreto Dignità non è, però, unanime, pertanto è opportuno attendere chiarimenti ufficiali;
- se il contratto è stipulato dal 12 agosto in poi, le nuove regole valgono da subito.

## Rapporto a termine senza causale con i contratti di prossimità

La previsione della [causale obbligatoria](#), per i contratti a termine oltre i 12 mesi, e per i rinnovi e le proroghe che determinano il superamento di questa soglia, sta creando non pochi problemi nell'amministrazione del personale. Molti non sanno, però, che il decreto Dignità non ha abolito la normativa sui contratti di prossimità **[1]**: i contratti collettivi di secondo livello, che possono essere sia territoriali che aziendali, difatti, possono modificare la disciplina del contratto a tempo determinato, in deroga sia alla normativa che ai contratti collettivi nazionali, comprese le disposizioni che riguardano le **causali**.



I contratti di prossimità, per poter derogare alla legge, devono però prevedere una delle seguenti finalità: maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro nero, incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti e avvio di nuove attività.

Possono essere previste dai contratti di prossimità, ad esempio, nuove causali, ossia ragioni più elastiche che giustifichino il ricorso al tempo determinato: l'importante è che non si perda di vista la finalità del contratto di secondo livello, e che questo non sia puramente volto a bypassare le nuove previsioni del decreto Dignità.

## Qual è la durata massima del contratto a termine?

In base alle previsioni del decreto Dignità, il rapporto di lavoro a termine stipulato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti, può avere una durata massima di **24 mesi**. La durata è pari a 36 mesi per i rapporti stipulati prima del 14 luglio 2018.

## Il contratto a termine può proseguire dopo la scadenza?

Dopo la scadenza del termine originario o validamente prorogato, o dopo il periodo di durata massima complessiva di 24 mesi, il lavoro può **proseguire di fatto**:

- per 30 giorni (se il contratto ha una durata inferiore a 6 mesi);
- per 50 giorni (se il contratto ha una durata maggiore di 6 mesi);

In queste ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al dipendente una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al 20%, fino al decimo giorno successivo, ed al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro oltrepassa il periodo di prosecuzione di fatto, il contratto si considera trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato, a far data dal superamento dei 30 o dei 50 giorni.

## Quante volte può essere prorogato il contratto a termine?

Il contratto a tempo determinato, a seguito delle previsioni del decreto Dignità, può essere prorogato sino a un massimo di **4 volte**. Perché sia valida, la proroga deve essere accettata e firmata dal lavoratore, nonché comunicata telematicamente ai servizi per l'impiego del proprio territorio, con modello Unilav.



## Tra due contratti a termine il lavoratore deve fare una pausa?

Secondo l'attuale disciplina del contratto a termine, se il rapporto di lavoro cessa, e si intende stipulare un nuovo contratto a tempo determinato, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra il primo e il secondo contratto, il cosiddetto **periodo cuscinetto**, o stop and go, pari a:

- 10 giorni, se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi;
- 20 giorni, se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi.

Il mancato rispetto di questo periodo di pausa determina la **conversione** del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato. Il decreto Dignità prevede la non applicazione del periodo cuscinetto nel contratto di somministrazione a termine.

## È possibile superare la durata massima del contratto a termine?

Vi sono determinate ipotesi, ad oggi, nelle quali è consentito stipulare un **nuovo rapporto a tempo determinato**, nonostante sia stata raggiunta la durata massima cumulativa di tutti i periodi di lavoro a termine, compresi eventuali periodi di lavoro svolti in somministrazione, aventi ad oggetto le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

Il nuovo contratto di lavoro, perché sia valido, deve essere stipulato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente, con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Possono essere poi previste specifiche deroghe al superamento del periodo massimo da parte dei contratti collettivi.

## Qual è il numero massimo di lavoratori a termine che possono essere assunti?

Secondo le attuali previsioni normative, è possibile assumere un massimo di lavoratori a termine pari al **20% dell'organico** totale. Se si supera questo limite, però, il contratto dei lavoratori "in eccedenza" non viene trasformato a tempo indeterminato, ma l'azienda è soggetta a delle sanzioni.