



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Legge sul tempo determinato: che cosa prevede?

Autore: Noemi Secci | 05/03/2020



Contratto a termine: chi può attivarlo, durata massima, proroghe, rinnovi, trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Il contratto a termine è un contratto di lavoro subordinato, al quale però è apposto un termine, al decorso del quale il contratto si risolve automaticamente, senza

necessità che il datore di lavoro licenzi il dipendente o che quest'ultimo rassegni le dimissioni.

In sostanza il contratto a termine, a contrario di quanto avviene in relazione al contratto a tempo indeterminato, non prosegue indefinitamente, ma il rapporto cessa ad una determinata scadenza. È possibile che datore di lavoro e lavoratore si accordino per prorogare o rinnovare il contratto.

A questo proposito, bisogna però osservare che le disposizioni sul contratto a termine **[1]**, sono state modificate in senso restrittivo dal cosiddetto decreto dignità **[2]**. Ulteriori novità sono state introdotte dalla legge di bilancio 2020.

Nel dettaglio, la **legge sul tempo determinato che cosa prevede?**

La nuova normativa prevede dei limiti, sia in merito alla durata massima del contratto, che in merito alla possibilità di prorogarlo e rinnovarlo. Se il rapporto è di durata superiore a 12 mesi, devono sussistere specifiche causali che giustifichino il ricorso al termine. I contributi a carico del datore di lavoro aumentano in base ai rinnovi.

Inoltre, è previsto un limite massimo al numero dei lavoratori a termine che si possono assumere in azienda, ed in specifiche ipotesi il ricorso al tempo determinato è addirittura vietato. Ma procediamo con ordine.

Quando è vietato il tempo determinato?

In base al Testo unico sui contratti di lavoro, il ricorso al lavoro a termine è **vietato**:

- 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 a termine;
- presso unità produttive in cui vi è una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessa lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte dei datori che non hanno effettuato la **valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei

lavoratori.

Se il divieto non è rispettato, il lavoratore può impugnare il contratto entro 180 giorni dalla sua scadenza e chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato**. In pratica, il contratto a termine è trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Quanto può durare il contratto a tempo determinato?

La durata massima prevista per il contratto a termine è di **24 mesi**: occorre però rispettare l'obbligo della forma scritta e indicare espressamente il termine e, infine, va inserito l'espresso richiamo al diritto di precedenza. Del lavoratore, in caso di nuove assunzioni.

Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento.

La durata del singolo contratto non può essere mai superiore rispetto ai 24 mesi previsti dalla norma, nemmeno se sussiste una disposizione diversa da parte del contratto collettivo applicato.

I contratti a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono comunque avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Se al contratto viene apposto un termine di durata superiore a **12 mesi**, deve essere indicata una causale.

Che cos'è la causale?

La causale rappresenta la **motivazione** del ricorso al rapporto a termine. Nel dettaglio, le causali che giustificano il ricorso al tempo determinato sono le seguenti:

- 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.

La contrattazione collettiva non può intervenire su queste motivazioni.

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.

Se viene stipulato un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza di una **causale valida**, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

I limiti di durata valgono per il contratto a termine stagionale?

Mentre nella generalità dei casi per i contratti di lavoro a termine è previsto un limite massimo di durata pari, salvo deroga contrattuale, a 12 o 24 mesi (rispettivamente senza e con indicazione della causale), al contratto di **lavoro stagionale** non si applica alcun limite massimo di durata; inoltre, non devono essere indicate le causali. Ma quali sono i lavori stagionali?

In base alle indicazioni ministeriali **[4]**, sono **attività stagionali** quelle individuate come tali:

- dal decreto del Presidente della Repubblica del 1963 **[5]**, che elenca le attività espressamente, ; la norma dovrà essere sostituita da un futuro decreto del Ministro del lavoro;
- da parte dei contratti collettivi.

I limiti di durata valgono se ci sono più contratti a termine tra le stesse parti?

Se tra datore e lavoratore si succedono **più rapporti** a tempo determinato, la durata massima della sommatoria di tutti i contratti a termine tra le stesse parti è indicata dal contratto collettivo applicato **[3]**.

Attenzione però: dopo i primi 12 mesi di rapporto, la riassunzione a termine è

legittima solo se è espressamente indicata una delle **causali** previste.

I limiti di durata valgono per attività di ricerca scientifica?

I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di **ricerca scientifica** possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono. Si ritiene che, in caso di durata superiore ai 12 mesi, la causale debba essere comunque specificata.

Per i ricercatori, quindi, la durata del **progetto di ricerca** consente di superare il tetto massimo dei 24 mesi, ed è quindi possibile riassumere a termine lo stesso lavoratore per tutto il tempo necessario a completare il progetto.

I limiti di durata valgono se lo stesso lavoratore è stato utilizzato in somministrazione?

L'obbligo di specificare le causali è previsto anche per il contratto di **somministrazione a termine**:

- quando i periodi sono riferiti allo stesso utilizzatore per una missione superiore a 12 mesi;
- se lo stesso utilizzatore aveva già instaurato un contratto a termine con lo stesso lavoratore per mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- se il precedente rapporto a termine risulta inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso utilizzatore richiede sempre l'indicazione delle causali, perché è considerato un **rinnovo**;
- se il precedente rapporto a termine risulta pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra gli stessi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando però una causale valida;
- se risulta un precedente periodo di somministrazione a termine fino a 12

mesi, l'utente può assumere lo stesso lavoratore direttamente a termine per una durata massima di 12 mesi, indicando una causale valida.

Come funziona la proroga del contratto a tempo determinato?

Se la durata del contratto non ha ancora raggiunto i 12 mesi complessivi, è possibile prorogare il contratto, col consenso del dipendente, fino a una durata massima non superiore a 12 mesi senza indicare alcuna particolare causale.

Se la durata è superiore deve essere inserita una causale valida

Non sono consentite più di **4 proroghe**: se il numero delle proroghe è superiore, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della 5° proroga. Il contratto collettivo non può derogare queste previsioni.

Per espressa previsione del Testo unico sui contratti, invece, i contratti per **attività stagionali** possono essere rinnovati o prorogati anche senza specificare la causale

Il contratto a tempo determinato può proseguire dopo la scadenza?

Dopo la scadenza del termine originario o a seguito di proroga, 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.

Qual è il numero massimo dei lavoratori a tempo determinato che possono essere assunti?

Per i datori di lavoro che occupano da zero fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare **1 contratto** di lavoro a tempo determinato.

Per i datori di lavoro che occupano oltre 6 dipendenti, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non è possibile assumere lavoratori a tempo determinato in misura 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, se uguale o superiore a 0,5. 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.

Se la disposizione non è rispettata, ed il rapporto ha una durata maggiore di 15 giorni, il contratto non si trasforma a tempo indeterminato, ma si applicano sanzioni amministrative piuttosto salate. Nel dettaglio, la sanzione amministrativa è di importo pari al **50% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro. La sanzione è ravvedibile.

Se il **contratto collettivo** prevede dei differenti limiti numerici per quanto concerne l'impiego di lavoratori a tempo determinato, occorre rispettare le disposizioni del contratto.

Se sono **superati i limiti** indicati dal contratto, per ciascun lavoratore, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, si applica una sanzione amministrativa di importo pari al:

- 20% della retribuzione, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a 1;
- 50% della retribuzione, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a 1.

È possibile modificare la percentuale contrattuale con un nuovo accordo?

La percentuale può essere modificata ad opera di un contratto aziendale che preveda una percentuale differente.

Quando non si applicano i limiti relativi al numero di dipendenti a tempo determinato?

I **limiti numerici** relativi ai lavoratori a termine **non si applicano** nelle seguenti ipotesi:

- avvio di nuove attività (per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in base ad aree geografiche e comparti merceologici);
- imprese start-up innovative, sino a un massimo di 4 anni dalla costituzione della società;
- svolgimento di attività **stagionali**;
- specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o produzione di specifiche opere audiovisive;
- **sostituzione** di lavoratori assenti;
- lavoratori di età superiore a **50 anni**.

Che cos'è il contributo addizionale per i lavoratori a tempo determinato?

La legge Fornero di riforma del mercato del lavoro **[6]** prevede, con poche eccezioni, l'applicazione ai rapporti a termine di un **contributo addizionale**, a carico del datore di lavoro, dell'1,4%. Il decreto dignità ha previsto il suo aumento di 0,5 punti percentuali per ogni rinnovo, anche se il contratto è in somministrazione.

Il contributo **non è dovuto** nelle seguenti ipotesi:

- lavoratori addetti a speciali servizi fino a 3 giorni, nel turismo e pubblici esercizi;
- nei casi individuati dai contratti collettivi;
- nella fornitura di lavoro portuale temporaneo;

- operai agricoli (anche in regime di STD);
- lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti o per attività stagionali;
- apprendisti;
- dipendenti della PA.

Il contributo è **restituito**, integralmente o in parte, se il rapporto è convertito a tempo indeterminato, o se il lavoratore è successivamente riassunto a tempo indeterminato.

In particolare, se il contratto scade, e successivamente il lavoratore è assunto a tempo indeterminato, il contributo aggiuntivo dell'1,40% (più gli eventuali contributi addizionali ulteriori per ogni rinnovo) che è stato versato viene restituito a condizione, che la riassunzione avvenga entro 6 mesi. Per ogni mese di ritardo nella riassunzione è sottratta una quota alla restituzione.

Note

[1] Artt. da 19 a 29 del D.Lgs. 81/2015. **[2]** D.L. 87/2018. **[3]** Min. lavoro, Circ. 17/2018. **[4]** Min. lavoro, nota 15/2016. **[5]** D.P.R. 1525/1963. **[6]** Art.2 Co.28 L. 92/2012.