



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Contratto non prorogato: equivale al licenziamento?

Autore: Noemi Secci | 05/08/2020



Se il lavoratore a termine non viene riconfermato alla scadenza del rapporto di lavoro ha diritto alle tutele riservate ai lavoratori licenziati?

Il contratto a tempo determinato è un normale contratto di lavoro subordinato, al quale però viene apposto un termine: si tratta cioè di un rapporto lavorativo che

non continua indefinitamente, ma che ha una scadenza.

Attualmente, per arginare il ricorso a questo tipo di contratto sono stati imposti dalla legge numerosi limiti: il contratto a termine non può avere una durata superiore a 24 mesi, accorciata a 12 mesi se non è prevista una delle causali disposte dalla legge (ragioni temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, oppure ragioni sostitutive, o ragioni connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria). Per approfondire, puoi leggere la nostra [guida al contratto a termine](#).

Vi sono ulteriori limiti previsti in relazione al numero massimo di proroghe, al periodo di stop tra un contratto e l'altro, al numero di lavoratori a termine che possono essere assunti in rapporto ai dipendenti a tempo indeterminato.

Ma che cosa succede alla scadenza del contratto? Il **contratto non prorogato equivale al licenziamento?** Iniziamo col chiarire un dubbio abbastanza diffuso: il datore di lavoro non ha la necessità di licenziare il dipendente, se non vuole più proseguire il rapporto lavorativo dopo la scadenza. Lo stesso vale per il dipendente: se non vuole più proseguire, successivamente al decorso del termine, non ha bisogno di rassegnare le dimissioni.

Al contrario, se entrambe le parti sono concordi nel proseguire il rapporto lavorativo, devono accordarsi per una proroga del rapporto (ne sono consentite sino a un massimo di 4), oppure per il rinnovo del contratto stesso, dopo un periodo di pausa obbligatorio (il cosiddetto periodo cuscinetto, o di stop & go, pari a 10 giorni se la durata del contratto precedente è inferiore a 6 mesi, 20 giorni per rapporti di durata superiore), nel rispetto dei limiti massimi di durata del rapporto e delle causali previste dalla legge.

La proroga deve essere firmata sia dal datore che dal lavoratore e deve essere comunicata ai servizi per l'impiego del proprio territorio tramite modello Unilav. Lo stesso vale per il rinnovo. Un contratto a termine non può essere prorogato o rinnovato senza il consenso del lavoratore.

Proroga automatica del contratto a

termine

Complica parecchio il quadro esposto, anche se temporaneamente, la **proroga obbligatoria** entrata in vigore a seguito della conversione del decreto Rilancio [1].

In base alla nuova norma, la **scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato**, anche in regime di somministrazione (e stagionali, come chiarito nelle faq del ministero del Lavoro), deve essere prorogata automaticamente se l'azienda ha sospeso o ridotto l'attività lavorativa a causa dell'epidemia di coronavirus.

Più precisamente, la **durata della proroga** deve risultare pari al periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa svolta in relazione al contratto a termine; la sospensione o riduzione deve essere conseguente all'**emergenza epidemiologica da Covid 19**.

La ditta Rossi Srl, a causa dell'epidemia di coronavirus, ha sospeso l'attività per 60 giorni, dal 9 marzo all'8 maggio 2020. Il contratto di Mario Verdi, uno dei dipendenti, scade il 31 luglio 2020. Mario ha il diritto alla proroga di 60 giorni del contratto da parte della ditta Rossi Srl, cioè ha il diritto di lavorare sino al 29 settembre 2020.

Se il datore di lavoro non applica la proroga automatica del contratto (da comunicare tramite modello Unilav entro 5 giorni dalla data di scadenza), può essere condannato al risarcimento del danno a favore del lavoratore. Non sono invece state illustrate le conseguenze nell'ipotesi in cui sia il lavoratore a non voler usufruire della proroga automatica. Si auspicano a breve chiarimenti ufficiali.

Scadenza del contratto a termine e licenziamento

Al di fuori dell'ipotesi di proroga automatica del contratto, che comunque è una problematica contingente, legata all'emergenza epidemiologica da coronavirus, se le parti non si accordano per una proroga o per un **rinnovo** contrattuale, alla scadenza il rapporto a termine cessa, cioè si verifica la risoluzione automatica del

contratto, senza bisogno di alcuna formalità.

Il datore di lavoro, dunque, non deve inviare alcuna lettera di **licenziamento**, né deve preavvertire il lavoratore che non intende prorogare o rinnovare il rapporto; il dipendente, d'altra parte, non è tenuto a inviare le **dimissioni** o a preavvisare il datore che non intende prorogare o **rinnovare il contratto**.

Il contratto di Gigi, presso l'azienda Alfa SpA, scade il 31 agosto 2020. L'azienda non ha sospeso o ridotto l'attività per coronavirus, nel corso del rapporto lavorativo con Gigi e non intende proseguire con proroghe o rinnovi. L'azienda non deve preavvertire Gigi della scadenza del rapporto (il dipendente è stato informato all'atto della firma del contratto di lavoro, al quale è stato apposto il termine). Gigi, d'altro canto, non è obbligato ad avvertire l'azienda di non essere disponibile alla proroga o al rinnovo.

Licenziamento prima della scadenza del termine

Ma l'azienda può licenziare il lavoratore a termine prima della scadenza del contratto? Può farlo solo se il **licenziamento** è per **giusta causa**, o per **impossibilità sopravvenuta** dell'attività lavorativa.

Se licenzia prima del termine al di fuori di queste ipotesi, il lavoratore ha diritto al riconoscimento della retribuzione che avrebbe percepito fino alla scadenza del contratto **[2]**. Da questa somma devono essere dedotti i compensi che il lavoratore ha eventualmente percepito per attività lavorative svolte dopo la cessazione del rapporto o, per attività che avrebbe potuto svolgere adoperando l'ordinaria diligenza.

Graziano è stato licenziato illegittimamente dalla ditta Verdi prima della scadenza del suo contratto, perdendo 3mila euro di retribuzione. Viene però assunto subito dopo dalla ditta Neri, dalla quale percepisce una retribuzione totale, relativa al periodo sino alla scadenza del precedente contratto, pari a 2mila euro. La ditta Verdi deve risarcire a Graziano solo la differenza, pari a mille euro.

Scadenza del contratto a termine e dimissioni

Capita, purtroppo, che alcuni datori di lavoro disonesti, o semplicemente disinformati, riferiscano al lavoratore a termine che la proroga del contratto, per lui, sia obbligatoria e che se non vuole prorogare il rapporto ha l'obbligo di rassegnare le **dimissioni volontarie**, perdendo così la possibilità di percepire la Naspi.

Questo "stratagemma" viene utilizzato per indurre l'ignaro lavoratore, probabilmente intenzionato a non proseguire il contratto per via di un trattamento sfavorevole, a firmare la proroga.

È bene sapere che non sussiste nessun obbligo, per il lavoratore, di firmare la proroga o il rinnovo del contratto a termine, né tantomeno quello di rassegnare le dimissioni se non si vuole proseguire il rapporto dopo la scadenza.

Solo se si vuole risolvere il rapporto di lavoro prima del termine è obbligatorio rassegnare le dimissioni: in questo caso, peraltro, deve trattarsi di dimissioni per giusta causa. Secondo la giurisprudenza, difatti, se il dipendente si dimette **prima del termine** senza giusta causa è tenuto a risarcire il danno al datore di lavoro [3].

Mariuccia non riesce a sopportare Sonia, la sua datrice di lavoro. Il contratto termina il 31 agosto, ma lei non ha nessuna intenzione di proseguire il rapporto fino alla fine. Mariuccia, però, può dimettersi solo per giusta causa, ad esempio per mobbing, demansionamento, mancato pagamento dello stipendio (ne abbiamo parlato in: [Dimissioni per giusta causa, tutte le ipotesi](#)). Se non sussiste alcuna ipotesi che giustifichi le dimissioni, o meglio che costituisca giusta causa di dimissioni, Mariuccia può comunque dimettersi, ma è obbligata a risarcire il danno a Sonia, che aveva interesse allo svolgimento della prestazione lavorativa almeno sino al termine indicato nel contratto.

Fine contratto: il dipendente ha la stessa

tutela rispetto al licenziamento?

Affrontate le problematiche relative alla possibilità di prorogare o rinnovare il contratto a termine, o di risolverlo prima del tempo, proviamo a capire che cosa succede se, alla scadenza del termine, non si verifica alcun rinnovo o proroga. Il dipendente beneficia delle stesse **tutele** previste per il licenziamento?

In linea generale, sì. La fine del contratto a termine, difatti, costituisce un'ipotesi di **perdita involontaria dell'impiego**.

Il lavoratore dipendente ha dunque il diritto di acquisire lo **stato di disoccupazione**, una volta resa la Did, cioè la dichiarazione d'immediata disponibilità al lavoro e alle iniziative di politica attiva previste dal centro per l'impiego.

Sussistendo i requisiti previsti, cioè almeno 30 giornate di lavoro nell'anno e almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 4 anni, che non abbiano già dato luogo a una prestazione di disoccupazione, il lavoratore a termine ha anche diritto all'indennità di **disoccupazione Naspi**.

Il datore di lavoro non è tenuto a pagare la **tassa sul licenziamento**, nonostante il lavoratore non benefici della Naspi. Come mai? Questo accade in quanto il datore di lavoro paga, in relazione al lavoratore a termine, un contributo aggiuntivo, proprio finalizzato all'indennità di disoccupazione.

Fine del contratto a termine e Ape sociale

La fine del contratto a termine non equivale pienamente al licenziamento, invece, se il lavoratore deve beneficiare dell'**Ape sociale**, cioè dell'indennità di accompagnamento alla pensione di vecchiaia, a carico dello Stato, che spetta a partire dai 63 anni di età.

L'Ape sociale può essere riconosciuta ai lavoratori disoccupati a seguito della scadenza di un contratto a termine, a condizione che, nei tre anni precedenti la cessazione del rapporto, abbiano avuto periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi. Inoltre, è necessario che abbiano concluso da almeno tre mesi il godimento dell'intera **indennità di disoccupazione** spettante.

Insomma, ai fini di quest'indennità i lavoratori a termine sono considerati dei "disoccupati di serie b", ai quali sono imposti ulteriori requisiti da soddisfare, rispetto ai disoccupati a seguito di licenziamento, anche collettivo, o di dimissioni per giusta causa, o per effetto di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria

Per approfondire, leggi: "[Guida all'Ape sociale](#)".

Note

[1] Art. 93 Co. 1 bis DL 34/2020 convertito in L 77/2020. **[2]** Cass. 22 agosto 2016 n. 17240. **[3]** Cass. sent. n. 13597/1992.