

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (O “A TERMINE”) - SCHEDA DIDATTICA 12.04.25

1. CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TERMINE (d’ora in poi anche **ct**) - disciplinato dagli artt. 19-29, D.LGS. n. 81/2015, come mod. dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. Decreto dignità), conv. con modif. dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; dal D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto lavoro), conv. con modif. dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 e dal D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, conv. con mod. dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15 - è un contratto di lavoro subordinato con il quale il lavoratore mette a disposizione le proprie energie in un arco temporale delimitato che termina:

A) ad una data certa: le parti indicano direttamente, in modo esplicito, la data finale di durata del contratto di lavoro;

B) oppure al verificarsi di un evento specifico (che accadrà sicuramente, ma non si sa esattamente quando). In questa ipotesi, le parti stabiliscono il termine di durata del contratto indirettamente. Si pensi, ad es.:

1) al ct stipulato per il compimento di un’opera o di un servizio;

2) oppure al lavoratore assunto per sostituire una lavoratrice in maternità - in questo caso, il ct scade al rientro in servizio (dalla maternità) della lavoratrice -;

3) o, anche, all’assunzione di un lavoratore in sostituzione di un altro dipendente assente per malattia. Tale assunzione può avvenire anche mediante contratto di scorrimento [si ha sostituzione per scorrimento quando, ad es., un lavoratore del IV° livello si assenta per malattia ed il datore di lavoro adibisce temporaneamente un dipendente di III° livello alle mansioni del IV° e quello di II° livello alle mansioni del III°, assumendo con contratto a termine un lavoratore di I° livello (anziché di IV°). Come si vede, il nuovo assunto (al I° livello) non ricopre il posto di quello assente ammalato (IV° livello), ma vi è, comunque, una correlazione causale fra le sostituzioni. In altre parole, il lavoratore assunto a termine per ragioni sostitutive non deve essere necessariamente adibito alle stesse mansioni ed allo stesso posto del lavoratore (di altro livello) sostituito. La sostituzione, infatti, va intesa nel senso più confacente alle esigenze dell’impresa, a condizione, però, che venga rispettato il suddetto criterio di correlazione causale o nesso di causalità. Vanno però indicate le mansioni del lavoratore sostituito, mentre è indifferente l’indicazione del suo nome].

La forma comune ed il ct come eccezione: la norma di apertura (art. 1, D.LGS. n. 81/2015) sancisce il principio che: “Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”. Pertanto, il ct (al pari di altre forme di lavoro non subordinate – ad es. i co.co.co.) deve considerarsi una eccezione rispetto alla forma comune di rapporto di lavoro.

2. DOVERE DI INFORMAZIONE. Il legislatore, per favorire l’occupazione dei lavoratori, prevede il dovere del datore di lavoro di informare i lavoratori a termine, nonché le rappresentanze sindacali aziendali (r.s.a.) o le rappresentanze sindacali unitarie (r.s.u.), sui posti vacanti che si rendono disponibili nell’impresa. Ciò, secondo le modalità definite dai contratti collettivi (d’ora in poi anche ccnl) (artt. 19, co.5, e 23, co. 5).

Lo scopo di queste informazioni è quello di far sapere ai lavoratori a termine ed ai sindacati aziendali che in azienda ci sono possibilità di trasformazioni o di nuove assunzioni anche a tempo indeterminato.

QUALI CCNL? (art. 51): salvo diversa previsione, “*per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da’ associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria*”.

3. DIRITTO DI PRECEDENZA (art. 24).

A) Salvo diversa disposizione dei ccnl, la legge attribuisce un diritto soggettivo di precedenza nell’assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro, al prestatore “**OLTRE SEMESTRALE**”, vale a dire al lavoratore/trice che, nell’esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi anche conseguente a più ct. Concorrono a determinare tale periodo i congedi (obbligatorio e non) di maternità (cioè, l’assenza obbligatoria di 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto - ex art. 16, D. LGS. n. 151/2001-).

L'assunzione a tempo indeterminato, da parte dello stesso datore di lavoro, si riferisce "alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine" (art. 24, co.1) e deve avvenire entro i 12 mesi successivi al periodo lavorato.

B) Gode altresì di un diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro, il lavoratore "**STAGIONALE**", cioè il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali.

L'assunzione a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro riguarda le nuove assunzioni a tempo determinato per "le medesime attività stagionali" e deve avvenire entro i 12 mesi successivi (art. 24, co.3). Come si vede, in questa ipotesi non è richiesta un'anzianità di lavoro minima e manca l'inerenza alle stesse mansioni. Rilevano, invece, oltre allo stesso datore di lavoro, la natura stagionale dell'attività che ha giustificato la prima assunzione e che rende necessaria la successiva.

I) ESERCIZIO DEL DIRITTO DI PRECEDENZA (art. 24).

a) Il diritto di precedenza deve essere espressamente **richiamato nell'atto scritto di assunzione** (art. 24, co.4); se manca l'indicazione del diritto di precedenza nell'atto scritto di assunzione a termine o in caso di inosservanza di tale diritto, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno;

b) il datore di lavoro è tenuto a **contattare direttamente il lavoratore**;

c) per gli "**oltre semestrali**" e le lavoratrici che usufruiscano del congedo di maternità ex art. 24, co.2, il diritto può essere esercitato a condizione che il lavoratore/trice **manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso** al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

d) per gli "**stagionali**", il diritto va esercitato a condizione che il lavoratore/trice **manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso** al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

e) occorre, poi, individuare i **criteri** ai quali dovrà attenersi il datore di lavoro per la scelta del dipendente da preferire, qualora i titolari del diritto siano in numero superiore a quello delle assunzioni da effettuare. A tal fine, si dovranno tenere presenti gli **obblighi di non discriminazione, di buona fede e correttezza**.

II) ESTINZIONE DEL DIRITTO DI PRECEDENZA: "il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso 1 anno dalla data di cessazione del rapporto" (art. 24, co.4).

SANZIONI Non sono previste sanzioni per il mancato rispetto del diritto di precedenza e neanche nell'ipotesi di carenza di tale informazione al lavoratore. È sempre possibile, tuttavia, il risarcimento del danno per inadempimento.

4. DIVIETI (art. 20). Il ricorso al ct è vietato in 4 ipotesi:

a) per sostituire i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi, come prevede la normativa sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D. LGS. n. 81/2008);

c) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ex artt. 4 e 24, L. 23 luglio 1991, n. 223) "che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato", a meno che:

- il contratto sia stipulato per sostituire lavoratori assenti;
- per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

d) "presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato".

Sanzione = trasformazione in contratto a tempo indeterminato a partire dall'assunzione: in caso di violazione dei suddetti divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato (si suppone dalla data di assunzione) (art. 20, co. 2). Il ct che si trasforma è quello degli assunti in violazione dei divieti, il che potrebbe rendere impossibile il rientro in azienda dei dipendenti in CIG, in quanto la loro posizione risulta coperta dai lavoratori assunti a dispetto del divieto. Forse, quindi, in questo caso, sarebbe stato preferibile prevedere una sanzione pecuniaria.

5. CONTINGENTAMENTO (Numero massimo complessivo di ct, ai sensi dell'art. 23, co.1).

Non è ammessa l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Sanzione = sanzione amministrativa pecuniaria: in caso di violazione del limite percentuale del 20%, la legge non prevede la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, bensì l'applicazione al datore di lavoro di una sanzione amministrativa pecuniaria per ciascun lavoratore, in percentuale crescente in funzione del numero dei lavoratori assunti in violazione del contingentamento (20% della retribuzione - per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro - per una sola assunzione fuori quota; 50% della retribuzione - per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro - per ogni lavoratore in caso di più di una assunzione fuori quota) (art. 23, co.4). Il contingentamento ha però **2**

eccezioni e 8 esenzioni:

ECCEZIONI (art. 23, co.1):

a) è ammessa una "diversa" regolamentazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali (l'uso del termine "diversa" consente sia di aumentare che di diminuire o annullare la percentuale di contingentamento, ovvero di stabilire modalità di computo diverse);

b) i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti possono sempre stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato (se occupano più di 5 lavoratori, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria prevista per lo sfioramento dei limiti quantitativi del 20%).

ESENZIONI (art. 23, co. 2): sono esenti dal limite del 20%, come pure dagli eventuali limiti quantitativi previsti da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

1) nella fase di **avvio di nuove attività** (per periodi definiti dai ccnl, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici);

2) da **imprese start-up innovative** (aventi cioè ad oggetto: sviluppo, produzione e commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico) per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società (ovvero per il minor periodo previsto nei casi di società già costituite ai sensi dell'art. 25, co.3, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con mod., dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221);

3) per lo svolgimento delle **attività stagionali** (di cui all'art. 21, co.2);

4) per specifici **spettacoli** ovvero specifici **programmi radiofonici o televisivi**;

5) con "lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di **mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale**";

6) per la **sostituzione di lavoratori assenti** (ad es. per maternità, malattia, infortunio e ferie);

7) con "**over 50**", ossia con lavoratori di età superiore a 50 anni;

8) "per la **realizzazione e il monitoraggio di iniziative di cooperazione allo sviluppo** di cui alla [legge 11 agosto 2014, n. 125](#), ovvero tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al [decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367](#), e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o di cooperazione allo sviluppo di cui alla [legge 11 agosto 2014, n. 125](#), possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono" (art. 23, co.3).

6. FORMA SCRITTA. Diversamente dal principio generale della libertà di forma del contratto di lavoro subordinato, "...l'**apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto** (art. 19, co.4), una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione". In caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto, l'atto scritto deve contenere la specificazione delle esigenze (di cui all'art. 19, co.1) in base alle quali viene stipulato soltanto se il termine complessivo eccede i 12 mesi (art. 19, co. 4).

Le disposizioni di cui al co. 1, art. 19 (durata massima e ragioni) “non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, da istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del [decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87](#) convertito, con modificazioni, dalla [legge 9 agosto 2018, n. 96](#)”.

SANZIONE = dato che l'apposizione del termine al contratto è “priva di effetto” se non risulta per iscritto, la clausola del termine apposta oralmente non ha efficacia ed il contratto di lavoro **si considera a tempo indeterminato**.

Occorre poi rilevare che il ct :

1. deve essere **sottoscritto anteriormente o contestualmente** all'effettivo inizio della prestazione di lavoro a termine. Il termine inserito nel contratto successivamente all'inizio della prestazione si considera non apposto.
2. deve richiamare il diritto di **precedenza** (art. 24, co.4).
3. può essere affiancato dal patto di **prova**, sempre scritto, con cui le parti subordinano l'assunzione all'esito positivo di un periodo di reciproca sperimentazione (art. 2096 c.c.), che dovrà avere una durata inferiore a quella complessiva del contratto a termine.

7. FORMA LIBERA: La forma scritta non è necessaria per:

- l'assunzione a termine dei **DIRIGENTI**, che sono esclusi dal campo di applicazione delle disposizioni sul ct (art. 29, co.2, lett. a);
- i **rapporti di lavoro di DURATA NON SUPERIORE A 12 GIORNI** (ai sensi dell'art. 19, co.4); questo tipo di contratto rientra nella percentuale legale del 20%; non sono consentiti né lo sfioramento del termine, né la proroga e, in caso di rinnovo del ct, sembra necessaria (al pari degli altri ct) l'indicazione delle causali;
- i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di **DURATA NON SUPERIORE A 3 GIORNI** [art. 29, co. 2, lett. b)] **nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi** (fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente).

8. PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE (art. 25, co.1). “Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato **comparabili**, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di **classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva**”. Tale trattamento spetta “in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato” (art. 25, co.1). [Si pensi ai premi calcolati sulla produttività annuale e, quindi, non calcolabili per un ct di 3 mesi].

SANZIONE = sanzione amministrativa pecuniaria: per la violazione del principio in questione è prevista, in aggiunta alla tutela giurisdizionale contro la discriminazione, una sanzione amministrativa pecuniaria da 25,82 euro a 154,94 euro e, nel caso in cui l'inosservanza si riferisca a più di cinque lavoratori, da 154,94 euro a 1.032,91 euro (art. 25, co.2).

9. FORMAZIONE (art. 26). “I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale”.

10. CAUSALI e DURATA MASSIMA DEL CT (o di una sommatoria di ct) (art. 19).

Per stipulare il primo contratto a termine di durata fino a 12 mesi non è richiesta alcuna causale mentre è necessaria: 1) per stipulare un contratto a termine con durata superiore a 12 mesi (entro il limite massimo dei 24 mesi); 2) per la proroga del ct se si superano i 12 mesi di durata; 3) per il rinnovo del contratto se si superano i 12 mesi complessivi. Nello specifico:

A) CT FINO A 12 MESI = “ACAUSALE”. Il contratto di lavoro a tempo determinato (inteso anche in sommatoria) che non superi 12 mesi è “acausale”, nel senso che il datore di lavoro non deve addurre specifiche ragioni per ricorrere a tale tipo di rapporto (art. 19, co.1). Ai fini del raggiungimento del termine massimo di 12 mesi, si tiene conto unicamente dei contratti di lavoro stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del decreto) (art. 24, co.1-ter, D.L. n. 48/2023).

B) CT SUPERIORE A 12 MESI (MA NON A 24 MESI) = “CAUSALE”. Il ct di durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi (intesi anche in sommatoria con precedenti contratti stipulati con lo stesso datore e riferibili a “mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro”, può essere stipulato purché ricorra “almeno una” delle seguenti ipotesi [(ex art. 19, co.1, D.LGS. n. 81/2015, come mod. dal c.d. Decreto lavoro (D.L.n. 48/2023, conv. con modif. dalla L. n. 85/2023); dal D.L. n.215/2023, conv. con modif.dalla L. n. 18/2024 e dal D.L. n. 202/2024, art. 14, conv. con mod. dalla L. n. 15/2025]:

1) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.LGS. n. 81/2015;

2) in base alle condizioni individuate dai contratti collettivi applicati in azienda in assenza di una regolamentazione da parte dei contratti collettivi di cui sopra;

3) in mancanza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate dal contratto individuale di lavoro (entro il 31 dicembre 2025);

4) per sostituire altri lavoratori. “Si deve ritenere che resti fermo l'onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, restando la stessa comunque vietata – ai sensi dell'articolo 20, comma 1, lettera a) – per i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero” (Min. Lav. circ. 09 ottobre 2023, n. 9).

➤ **ECCEZIONI. I DIRIGENTI:** i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti possono avere una durata, non superabile, di 5 anni (salvo il diritto del dirigente di recedere ai sensi dell'art. 2118 c.c., dopo un triennio) e sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina del ct. (ex art. 29, co. 2); **GLI STAGIONALI:** un'ulteriore eccezione è rappresentata dai contratti stagionali che possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle ragioni giustificatrici (ex art. 21, co.1).

➤ **SANZIONE PER MANCANZA DI CAUSALI PER I CT DA 12 A 24 MESI = TRASFORMAZIONE IN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO DALLA DATA DI SUPERAMENTO DEI 12 MESI:** qualora, malgrado l'assenza delle esigenze di cui sopra (co.1), venga stipulato un ct di durata superiore a 12 mesi, “il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi” (art. 19, co.1-bis).

C) MAX 24 MESI NEL CASO DI SUCCESSIONE DI CT CON LO STESSO DATORE E LE STESSO MANSIONI. La durata dei ct “*intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi*”, con l'eccezione delle attività stagionali e salvo diversa regolamentazione da parte dei ccnl. Nel calcolo di tale periodo si tiene conto dei “*periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato*” (art. 19, co. 2). Dato che la legge fa riferimento allo stesso datore di lavoro ed alle stesse mansioni, ad es. nel caso di trasferimento di azienda con mutamento del titolare, il rapporto di lavoro a termine intercorso con il cedente non si cumula con quello, sempre a termine, intercorso con il cessionario (nuovo titolare).

✓ **AUTONOMIA COLLETTIVA** (art. 19, co. 2): eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi (anche territoriali o aziendali) possono **ridurre o elevare il limite di durata massima di 24 mesi dei ct** (“intercorsi tra lo **stesso datore** di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di **mansioni di pari livello e categoria legale**”). Ciò, anche, ad es., regolando le mansioni in senso più restrittivo o più ampio, in modo da computare periodi temporali più vasti o meno vasti ai fini della durata massima.

✓ **SANZIONE PER UNO O PIU' CT OLTRE I 24 MESI = TRASFORMAZIONE DALLA DATA DI SUPERAMENTO DEI 24 MESI.** Qualora sia superato il limite di 24 mesi, sia “*per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento*” (art. 19, co.2).

D) DOPO I 24 MESI È POSSIBILE STIPULARE UN CT “ECCEZIONALE” CON DURATA MASSIMA DI 12 MESI IN UNA SEDE “PROTETTA”. Un ulteriore contratto a tempo determinato (dopo i 24 mesi) può essere stipulato: a) presso la sede “protetta” dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio

(ITL); b) fra gli stessi soggetti (la norma non parla di “stesse mansioni”); c) con una durata massima di 12 mesi (o del diverso limite stabilito dai ccnl) (art. 19, co.3).

- Il ct “eccezionale” (dato che la legge fa riferimento solo alla durata massima) può anche essere inferiore a 12 mesi.
- Non è prevista l’assistenza di un rappresentante sindacale.

SANZIONE = TRASFORMAZIONE DALLA DATA DI STIPULAZIONE: nell’ipotesi di ct “eccezionale”, qualora non sia rispettata la procedura presso l’ITL, ovvero sia superato il termine stabilito dal ct eccezionale (che, come detto, può essere al massimo di 12 mesi), lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione (art. 19, co.3).

IN SINTESI: nel caso di successione di contratti a termine, in linea generale, non è possibile superare il limite complessivo dei 24 mesi. Si computano tutti i contratti e i periodi di somministrazione a termine intercorsi in qualunque tempo tra i medesimi soggetti per mansioni di pari livello e categoria legale. Questa soglia è però superabile stipulando presso l’Ispettorato del lavoro un ulteriore contratto a termine, per una durata non superiore ai 12 mesi (anch’esso ormai soggetto al requisito della causale).

11. PROROGA DEL CT.

La proroga del ct, per la quale la legge non richiede né forma scritta né motivazione, è ammessa (ex art. 21, D.LGS. n. 81/2015):

- 1) **NEI PRIMI 12 MESI (I° periodo, art. 21, co.1), senza causale** (ad es., quindi, un ct di 3 mesi alla scadenza può avere altre 3 proroghe senza indicare le esigenze). Ai fini del raggiungimento del termine massimo di 12 mesi, si tiene conto unicamente dei contratti di lavoro stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del decreto n. 48/2023, art. 24, co.1-ter, come mod. dalla L. legge 3 luglio 2023, n. 85, a sua volta entrata in vigore il 4 luglio 2023). I “contratti stipulati” si riferiscono “sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine sia alle proroghe di contratti già in essere” (Min. Lav. circ. 09 ottobre 2023, n. 9). In questo quadro: “a decorrere dal 5 maggio 2023 i datori di lavoro potranno liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di dodici mesi, senza necessità di ricorrere alle specifiche condizioni dell’articolo 19, comma 1, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, ferma restando la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva (non modificata dal decreto-legge n. 48 del 2023)” (Min. Lav. circ. 09 ottobre 2023, n. 9).
- 2) **TRASCORSI, invece, 12 MESI (II° periodo, art. 21, co.1), il ct è prorogabile solo in presenza delle causali** (di cui all’art. 19, co.1), a meno che non si tratti di contratti per attività stagionali (di cui all’art. 21, co.2), che possono essere prorogati senza causali (ex art. 21, co.1, D.LGS. n. 81/2015).

SANZIONE: SE SI PROROGA OLTRE I 12 MESI SENZA ADDURRE CAUSALI = IL CONTRATTO SI TRASFORMA IN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO SIN DALL’INIZIO. Il contratto a termine può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali. In caso di violazione di quanto sopra disposto, “il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione”. I contratti per attività stagionali (ex art. 19, co.2) possono essere prorogati anche in assenza di causali (art. 19, co.1, D.LGS. n. 81/2015).

- 3) **QUANDO LA DURATA INIZIALE DEL CT E’ INFERIORE A 24 MESI.**

- 4) **CON IL CONSENSO DEL LAVORATORE.**

- 5) **PER UN MASSIMO DI 4 VOLTE** nell’arco, comunque, di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Trattandosi di proroga di un contratto, le mansioni cui è assegnato il lavoratore dovrebbero essere quelle “*riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*” ai sensi dell’art. 2103, co.1, c.c. (e non sembra, pur nel silenzio della legge, che il lavoratore possa essere assegnato a mansioni diverse, se non nel rispetto dell’art. 2103 c.c.); mentre le casuali delle varie proroghe (laddove si sfiori il tetto dei 12 mesi) possono essere diverse (ad es., ragioni “di sostituzione” anziché, “incrementi temporanei e significativi”, come in origine).

SANZIONE: SE SI SFORA IL NUMERO MASSIMO DI PROROGHE = TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DALLA QUINTA PROROGA. Qualora il numero delle proroghe

sia superiore a 4, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

START UP. I limiti contenuti nell'art. 21, D. LGS. n. 81/2015, non si applicano alle imprese *start-up* innovative - di cui di cui all'art. 25, co.2 e 3 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, conv. con mod., dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221 - per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal co.3 del suddetto art. 25 per le società già costituite.

12. PROSECUZIONE DEL CT (art. 22, D.LGS. n. 81/2015). Per quanto concerne la mera continuazione di fatto del rapporto di lavoro oltre la scadenza del termine pattuito inizialmente o successivamente prorogato (e fermi i limiti di durata massima del ct), la legge distingue due ipotesi:

I) STESSO RAPPORTO CON PROSECUZIONE BREVE = "TOLLERANZA A PAGAMENTO".

Nella prima ipotesi, si pone a carico del datore di lavoro l'onere di corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 22, co.1, D. LGS. n. 81/2015). (Se, però, con la prosecuzione di fatto, si sfiorano i 24 mesi di durata massima del ct, vi sarà la già illustrata trasformazione del ct in contratto a tempo indeterminato per il superamento dei 24 mesi).

II) STESSO RAPPORTO CON PROSECUZIONE LUNGA = TRASFORMAZIONE IN TEMPO INDETERMINATO DALLA SCADENZA DEI TERMINI PREFISSATI.

Nella seconda ipotesi, e cioè se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno per i ct superiori ai 6 mesi, non vi è più il diritto alla maggiorazione e si applica la sanzione, ossia il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini (art. 22, co.2, D.LGS. n. 81/2015).

13. RINNOVO DEL CT

A) RINNOVO. Il ct può essere rinnovato:

- 1) NEI PRIMI 12 MESI** (art. 21, co.1), **senza causale.** Ai fini del raggiungimento del termine massimo di 12 mesi, si tiene conto unicamente dei contratti di lavoro stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del decreto) (art. 24, co.1-ter, D.L. n. 48/2023).
- 2) TRASCORSI, invece, 12 MESI** (art. 21, co.1), il ct è rinnovabile **solo in presenza delle causali** (di cui all'art. 19, co.1).

Il D.L. Lavoro n. 48/2023 uniforma il regime delle proroghe e dei rinnovi che, nei primi 12 mesi, possono adesso intervenire liberamente senza specificare alcuna condizione, mentre le causali sono necessarie per eventuali periodi successivi ai 12 mesi (sia per le proroghe che per i rinnovi) e tali causali vanno specificate nell'atto scritto di proroga o di rinnovo. Fanno eccezione i contratti per attività stagionali (di cui all'art. 21, co.2), che possono essere rinnovati e prorogati senza causali (ex art. 19, co.2).

SANZIONE: la mancata specificazione delle causali nell'atto scritto di rinnovo comporta la trasformazione del ct (rinnovato) in contratto a tempo indeterminato.

B) RINNOVO STOP AND GO

Il legislatore guarda con sospetto le riassunzioni a termine attuate dopo la scadenza di un precedente contratto a tempo determinato e, nell'intento di scoraggiare la reiterazione di contratti temporalmente definiti, stabilisce che: se dopo la scadenza del ct il lavoratore viene riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi (ad es. c.d. contratto francobollo stipulato il giorno successivo a quello in cui scade il vecchio ct), **il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato** (art. 21, co.2, D.LGS. n. 81/2015).

E' inoltre sempre possibile provare la frode alla legge nei confronti del datore di lavoro che riassuma, ad es. a rotazione, vari lavoratori stando attento a rispettare i termini di 10 o 20 giorni.

ECCEZIONI. Il D.LGS. n. 81/2015 (art. 21, co. 2 e 3) prevede tre eccezioni in cui è ammesso riassumere senza osservare i limiti previsti e cioè:

- 1)** nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi di qualsiasi livello;
- 2)** nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- 3)** per le imprese start-up innovative (di cui all'art. 25, co.2 e 3, del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, conv. con mod., dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221), per 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal co.3 del suddetto art. 25 per le società già costituite.

14. CESSAZIONE E RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO A TERMINE. Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa:

- dopo la scadenza del termine legittimamente pattuito, originario o successivamente prorogato, previsto nel contratto individuale di lavoro. In tale ipotesi, il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza necessità di alcuna manifestazione di volontà delle parti e non occorre neppure il preavviso, poiché le parti sono già consapevoli che il rapporto è destinato ad estinguersi con la scadenza del termine;
- prima della scadenza del termine per: 1. licenziamento per giusta causa (art. 2119 c.c.) e non per giustificato motivo; 2. dimissioni; 3. mutuo consenso (art. 1372 c.c.); 4. impossibilità sopravvenuta della prestazione (ad es. per inidoneità fisica del lavoratore); 5. morte del lavoratore. L'eventuale recesso ingiustificato *ante tempus* del datore di lavoro è assoggettato alla disciplina ordinaria del codice civile in tema di inadempimento contrattuale, con diritto del lavoratore a termine al solo risarcimento del danno, da parametrarsi alle retribuzioni che lo stesso avrebbe percepito. Simmetricamente, nel caso di recesso ingiustificato *ante tempus* del lavoratore, il datore di lavoro ha diritto al risarcimento dei danni sofferti a causa dell'improvvisa interruzione del rapporto.

15. DECADENZE E TUTELE.

- 1) Nel caso di **termine illegittimo**, il lavoratore può impugnare il contratto a tempo determinato (art. 28, co.1, D.LGS. n. 81/2015):
 - a) con le modalità per impugnare il licenziamento (previste dall'art. 6, co.1 e 2, L. n. 604/1966);
 - b) ed entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.
- 2) Inoltre, nell'ipotesi **trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato** "il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 604/1966" (ossia: numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del prestatore di lavoro, comportamento e condizioni delle parti) (art. 28, co.2).
 - Tale **indennità è attribuita a titolo di ristoro integrale** del pregiudizio subito dal lavoratore, comprensivo delle conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con cui in sede giudiziale è ordinata la ricostituzione del rapporto di lavoro.
 - Il **limite massimo dell'indennità (12 mensilità) si riduce della metà** nel caso in cui i **ccnl** "prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie" (art. 28, co.3).

16. ALCUNE ESCLUSIONI DAL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA SUL CT (art. 29, D.LGS. n. 81/2015):

DIRIGENTI. "a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio";

TURISMO E PUBBLICI SERVIZI. "b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi" (fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente);

DOCENTI, ATA E SANITARI. c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA (per il conferimento delle supplenze); con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale; e con il personale accademico (ai sensi della L. n. 240/2010).

PUBBLICO IMPIEGO. Il ct nella PA è disciplinato dall'art. 36 D.LGS. n. 165/2001.

F. B. e S. G.