

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 9 ottobre 2023

Contratto a tempo determinato

Introduzione

Il Capo III del D. Lgs. n. 81/2015 - con le modifiche apportate all'art. 19, comma 1 dal Decreto-legge n. 87/2018 convertito con la Legge n. 96/2018 e, successivamente, ulteriormente modificato con il Decreto-legge 4 maggio 2023, n.48, convertito con la Legge 3 luglio 2023, n. 85 - disciplina il contratto a tempo determinato con gli articoli da 19 a 29.

1. Apposizione del termine e durata massima

Disciplina fino al 4 maggio 2023 - La durata massima del contratto di lavoro determinato è fissata in 12 mesi di durata con possibilità di estensione a 24 mesi, in conseguenza di proroga o rinnovo, se si è in presenza delle causali previste dall'art. 19, comma 1, D.Lgs N.81/2015.

In particolare, fino alla data di entrata in vigore del DL 48/2023, ovvero **fino al 4 maggio 2023**, le menzionate causali 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.
- specifiche esigenze previste dai contratti collettivi, fino al 30 settembre 2022.

A decorrere **dal 5 maggio 2023**, con l'articolo 24 del decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 (in G.U. 03/07/2023, n. 153), il legislatore ha ulteriormente modificato la disciplina del tempo determinato.

In particolare, la regola della proroga libera del contratto a termine nei primi 12 mesi viene estesa anche ai c.d. "rinnovi". Pertanto, il contratto potrà essere non solo prorogato ma anche rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015.

L'estensione della durata del contratto a termine oltre il limite dei 12 mesi e fino al massimo di 24 è consentita solo:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi, intendendosi per tali quelli 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;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

Con riferimento all'individuazione (entro il 30 aprile 2024) delle causali apposte nel contratto individuale, ai fini della proroga o rinnovo oltre i 12 mesi, si suggerisce, al fine di evitare possibili contenziosi, di prestare particolare attenzione:

- all'esistenza o meno di una regolamentazione nel contratto collettivo applicabile alla fattispecie (nazionali, territoriali o aziendali);
- alla puntuale definizione (non generica, ma descrittiva) delle esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, riferite alla realtà aziendale.

Ai sensi di tale disposizione, si evidenzia che le parti individuali possono avvalersi solo temporaneamente di tale possibilità, entro la data del 30 aprile 2024, consentendo in tal modo alle Parti sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi sopra richiamati, le cui previsioni costituiscono fonte privilegiata in questa materia. Tale data è da intendersi come riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 30 aprile 2024.

In proposito, inoltre, si ricorda che il Ministero del Lavoro con la circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, ha precisato che dovendo tenere ragionevolmente conto dell'evoluzione del quadro normativo, nell'ipotesi in cui nei contratti collettivi sia tuttora presente un mero rinvio alle fattispecie legali di cui al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, le stesse potranno ritenersi implicitamente superate dalla nuova disciplina introdotta dal decreto-legge 4 maggio n. 48 del 2023, con conseguente possibilità di ricorso ai contratti collettivi applicati in azienda o, esclusivamente fino al 30 aprile 2024, all'esercizio dell'autonomia delle parti del contratto individuale di lavoro, secondo la nuova lettera b) dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Diversamente, nel caso in cui nei contratti collettivi sopra citati siano presenti causali introdotte in attuazione del regime di cui al previgente articolo 19, comma 1, lettera b-bis) -

quest'ultima inserita dall'articolo 41-bis del decreto-legge n. 73 del 2021 -, data la sostanziale identità di tale previsione con le specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 di cui al nuovo articolo 19, comma 1, lett. a), si ritiene che le suddette condizioni potranno continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo.

Allo stesso modo, restano utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva (come definita dal più volte richiamato articolo 51 del d.lgs. n. 81 del 2015) che individuino concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine, purché non si limitino ad un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina, ormai superata dalla riforma in esame.

All'articolo 19 del D.lgs. n. 81/2015 viene introdotto il comma 5-bis, ad opera dell'articolo 24, comma 1, lettera c) del DL n. 48/2023, che elenca le ipotesi in cui non si applicano le nuove disposizioni sulle causali.

In particolare, non rientrano nella sfera applicativa dalle causali giustificatrici:

- i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni;
- i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- gli 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.

Nell'ambito della disciplina del lavoro a termine, sono previste diverse deroghe proprio in riferimento alle attività stagionali, le quali sono individuate attraverso un ripetuto richiamo all'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. L'art. 21 in questione stabilisce che "le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525" (cfr. nota dell'Ispezzorato Nazionale del Lavoro n. 413 del 10/03/2021).

La commissione, in caso di apposizione del termine superiore a 12 mesi o in caso di proroga

oltre i 12 mesi, dovrà porre particolare attenzione alla presenza della causale nel contratto, la cui mancanza o indeterminazione comporta la sua trasformazione a tempo indeterminato.

La sentenza della Corte di Cassazione n° 22188 del 12/09/2018 ha affermato che il datore di lavoro ha l'onere di specificare in apposito atto scritto, in modo circostanziato e puntuale, la causale del contratto a tempo determinato, ossia le esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che giustificano l'apposizione del termine finale. Solo in questo modo è possibile verificare se il lavoratore sia stato effettivamente adibito ai compiti che si deducono dalle esigenze aziendali. In sostanza, non basta solamente indicare in maniera precisa le ragioni determinative dell'assunzione a termine, ma occorre che le esigenze siano correlate alla diretta utilizzazione del lavoratore nell'ambito e nelle attività indicate ai fini dell'assunzione.

Nel computo del termine di 24 mesi si considera la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato 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 ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Inoltre, nel computo vanno considerati anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Il legislatore, poi, fissa la conversione del rapporto a tempo indeterminato qualora il limite dei 24 mesi venga superato per effetto di un unico contratto di una successione di contratti, specificando che il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Pertanto, ai fini della conversione del rapporto, per il computo dei 24 mesi non rileva che il rapporto sia caratterizzato da un unico contratto o da una pluralità di contratti.

Fermo restando il limite massimo di 24 mesi, la stipula di un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi tra gli stessi soggetti è possibile presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Per quanto concerne la possibilità di derogare alla durata massima di 24 mesi, ai sensi dell'art.21 co.2, ultimo periodo, del D.Lgs. 81/2015, si segnala quanto segue:

- la norma fa salva la possibilità che i contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano derogare alla durata massima di 24 mesi;
- il lavoro stagionale costituisce un'eccezione alla quale non si applica la durata massima di occupazione.

Infine, per quanto riguarda la forma del contratto, il comma 4 dell'art. 19 stabilisce che, con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Trattasi, quindi, di forma scritta "*ad substantiam*".

Copia del contratto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, ma, è da ritenersi, che il contratto medesimo debba essere sottoscritto prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

2. Divieti

Rimane invariata la previgente disciplina (cfr. art.20 d.lgs. 81/2015) riguardo ad una quadruplica serie di divieti all'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, così rafforzando il peculiare disvalore che connota le assunzioni a termine effettuate in violazione degli specifici divieti stabiliti, a protezione di interessi intensamente qualificati sul piano costituzionale e limitando l'autonomia negoziale delle parti nella stipulazione del contratto di lavoro a termine (cfr. Cassazione Civile, Sez. Lav., 02 aprile 2012, n. 5241).

Il disvalore legislativo, sancito con il divieto a contrarre viene, dunque, in considerazione con riferimento ai divieti all'apposizione del termine da parte delle imprese nei seguenti casi indicati nel sopra citato art. 20: 78

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. (Tenendo presente che secondo l'orientamento della Cassazione non ha effettuato la valutazione dei rischi anche chi non ha aggiornato il relativo documento).

In virtù del disposto di cui al comma 2 dell'art. 20, in caso di violazione dei divieti sopra indicati il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

3. Proroghe e rinnovi

Disciplina fino al 4 maggio 2023 - Il comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. 81/2015 fissa i seguenti principi:

- Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1;
- Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi. La proroga richiede il consenso (scritto) del lavoratore, essendo una clausola contrattuale;
- la proroga è ammessa solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi;
- la proroga potrà aversi per un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti;
- qualora il numero delle proroghe sia superiore a quattro, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data della quinta proroga.

Disciplina dal 5 maggio 2023 - Per effetto delle modifiche apportate dall'art.24, comma 1-bis del DL 48/2023, convertito dalla legge di conversione 3 luglio 2023, n.85, all'art.21 del D.lgs. 81/2015, con riferimento ai regimi della proroga e del rinnovo di un contratto a termine stipulato **successivamente al 4 maggio 2023**, si osserveranno le seguenti regole:

- Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi, la proroga richiede il consenso scritto del lavoratore, essendo una clausola contrattuale;
- la proroga è ammessa solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi;
- la proroga potrà aversi per un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti;
- qualora il numero delle proroghe sia superiore a quattro, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data della quinta proroga.

Inoltre, l'articolo 24, comma 1-ter, del DL n. 48/2023 dispone che: *“Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 (proroghe e rinnovi), si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto”, ovvero dal 5 maggio 2023.*

La norma dispone, quindi, un azzeramento alla data del 4 maggio 2023 (dei contratti stipulati

fino a tale data), del periodo dei dodici mesi durante il quale è possibile stipulare o prorogare liberamente un contratto a termine, ferma restando la durata massima di 24 mesi (o diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva).

In proposito, il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, ha precisato che eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine. Come detto, il comma 1-ter è stato introdotto nel testo del decreto-legge in sede di conversione, avvenuta con la legge 3 luglio 2023, n. 85, a sua volta entrata in vigore il 4 luglio 2023.

Per effetto di tale previsione, 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).

Ad esempio, se successivamente al 5 maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto, in virtù della disposizione entrata in vigore il 4 luglio 2023, potrà essere rinnovato o prorogato "liberamente" per ulteriori dodici mesi. Diversamente, sempre a titolo di esempio, se nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 e il 4 luglio 2023 - data di entrata in vigore del comma 1-ter - le parti abbiano già rinnovato o prorogato un rapporto di lavoro a termine per sei mesi, le stesse avranno la possibilità di fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi "senza condizioni". È, dunque, al momento in cui è stato stipulato il contratto di lavoro – se anteriormente al 5 maggio 2023 o a decorrere da tale data – che deve farsi riferimento per l'applicazione di questa previsione.

In proposito, l'espressione "contratti stipulati" utilizzata al comma 1-ter dell'articolo 24 è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine sia alle proroghe di contratti già in essere. Tale lettura risulta, peraltro, coerente con il nuovo testo del comma 01 dell'articolo 21 del d.lgs. n. 81 del 2015 - come modificato proprio dal decreto-legge n. 48 - ove è stato

sostanzialmente uniformato il regime delle proroghe e dei rinnovi nei primi dodici mesi del rapporto di lavoro a termine.

4. Successione di contratti

Al comma 2 dell'art. 21 del D.lgs. n. 81/2015 viene poi regolata la c.d. successione di contratti. In particolare, è previsto che, qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Dalla normativa in questione vengono espressamente esclusi lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In attesa dell'emanazione del decreto, è previsto che continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

Il comma 3 dell'art. 21 prevede una deroga alla normativa vincolistica sopra descritta. Infatti, i limiti previsti non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite. Trattasi di una previsione normativa agevolativa rispetto ad una flessibilità in entrata nelle nuove iniziative imprenditoriali.

5. Continuazione del rapporto oltre la scadenza

L'art. 22 regola l'istituto della continuazione del rapporto a tempo determinato dopo la scadenza anche in assenza di proroga o rinnovo, individuando termini di tolleranza. Trattasi, quindi, di una estensione temporale del rapporto anche prorogato, entro i limiti fissati dall'art. 19.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Entro i suddetti limiti, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo ed al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Numero complessivo di contratti a termine

Salva diversa regolamentazione dei contratti collettivi (v. art. 51 D. Lgs. n. 81/2015) è previsto (art.23 D.Lgs. 81/2015) che i datori di lavoro non possono assumere lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

I commi 2 e 3 dell'art. 23 in commento elencano in via tassativa le ipotesi di esclusione dal limite quantitativo del 20%, ovvero per i contratti a tempo determinato conclusi:

1. 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;
2. da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
3. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 del D.Lgs. 81/2015;
4. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
5. per sostituzione di lavoratori assenti;
6. con lavoratori di età superiore a 50 anni;
7. 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 possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

La violazione del limite quantitativo del 20%, sopra illustrato, non determina la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, avendo il legislatore al comma 4 dell'art. 23 previsto, a tale scopo, l'applicazione di una sanzione amministrativa per ogni lavoratore interessato, nella seguente misura:

- al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Trattandosi di sanzione amministrativa verrà applicata agli autori materiali della violazione (es. colui o a coloro che abbiano la rappresentanza legale della società ed in caso di ditta individuale al titolare della stessa).

7. Diritti di precedenza

L'art. 24 D. Lgs. n. 81/2015 regola il diritto soggettivo di precedenza a favore dei lavoratori che abbiano già prestato attività lavorativa nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi.

Il diritto spetta nel caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi dalla cessazione del rapporto o per rapporti a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine medesimi. La norma, peraltro, precisa che sono salve diverse disposizioni di contratti collettivi.

L'art. 24 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede, inoltre, a favore delle lavoratrici che:

1. il congedo di maternità di cui al Capo III del D. Lgs. n. 151/2001, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza;
2. viene riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il comma 3 dell'art. 24 riconosce un diritto di precedenza a favore di lavoratori stagionali assunti a tempo determinato nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il comma 4 dell'art. 24 regola la forma e le modalità di esercizio del diritto di precedenza, fissando i seguenti principi:

1. la menzione del diritto in questione deve essere in forma scritta e deve essere espressamente inserito nell'atto scritto originario nel quale viene stabilito il termine del rapporto;
2. il lavoratore deve manifestare la volontà di esercitare il diritto di precedenza nel termine di 6 mesi (3 mesi nel caso di lavoro stagionale) decorrenti dalla data di cessazione del rapporto stesso;
3. in ogni caso, manifestata la propria volontà di esercitarlo, il diritto di precedenza si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Si può, quindi, asserire che il primo termine (di 6 mesi o 3 mesi) abbia natura decadenziale, ponendosi, invece, il secondo termine dell'anno in un ambito essenzialmente prescrizione.

8. Il principio di non discriminazione

L'art. 25, regola il principio della "non discriminazione".

Il legislatore fissa la regola secondo cui al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, cioè inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Unico limite alla efficacia del principio viene individuato in quel trattamento che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato. Al riguardo, sembra di potersi ravvisare una certa genericità della norma, che darà probabilmente vita a dubbi applicativi.

La violazione del principio di non discriminazione comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa:

- da 25,82 euro a 154,94 euro se l'inosservanza si riferisce fino a cinque lavoratori;
- da euro 154,94 euro a 1.032,91 se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori.

9. Criteri di computo

Il legislatore adotta un criterio generalizzato di computabilità dei lavoratori a tempo determinato (compresi i dirigenti), ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale, lasciando la possibilità che eventuali norme speciali o contrattuali dispongano diversamente.

Ai fini del computo si dovrà tenere conto:

- sia del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni;
- sia della effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

10. Decadenze e tutele

L'articolo 28 del D. Lgs. n. 81/2015 si occupa delle decadenze e tutele del lavoratore assunto a tempo determinato.

In particolare:

- il contratto a tempo determinato deve essere impugnato entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto. L'impugnazione dovrà avvenire con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota tale volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale (cfr. art. 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, applicabile per espresso rimando dell'art. 28);
- l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso (cfr. art. 6, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, applicabile per espresso rimando dell'art. 26).

Il comma 2 dell'art. 28 stabilisce che nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato, 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 alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed al comportamento delle parti. La suddetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la

scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità sopra menzionata è ridotto alla metà.

11. Esclusioni e specifiche discipline

Rimangono escluse dalla già menzionata normativa le seguenti fattispecie:

- le assunzioni di lavoratori a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (cfr. dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991);
- i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato (cfr. articolo 12, comma 2, del D. Lgs. n. 11 agosto 1993, n. 375);
- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco iscritto nell'elenco per le necessità dei distaccamenti volontari di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.

Infine, rimangono altresì esclusi:

- 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 ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile una volta trascorso un triennio);
- 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, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (personale accademico nelle università).

Per quanto riguarda il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21 del D. Lgs. n. 81/2015.

**SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA
CONTRATTO A TERMINE**

Forma	Il termine deve risultare da atto scritto, salvo per i rapporti di lavoro non superiori a 12 giorni.
Divieti	<ul style="list-style-type: none"> • Sostituzione di lavoratori in sciopero; • presso unità produttive interessate, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, a meno che il contratto non sia stato concluso per sostituire lavoratori assenti, oppure sia stato stipulato con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; • assunzioni presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento d'integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine; • assunzioni da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008.
Esclusioni (cioè non si applicano le norme sul contratto a termine)	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori in mobilità art.8, co.2 L.223/1991 (si applicano comunque art.25 e 27 D.Lgs.n.81/2015); • rapporti, tra datori agricoli e operai tempo determinato del settore agricolo definiti dall'art.12, co.2, D. Lgs. n. 375/1993; • richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale VV.FF.; • dirigenti (durata massima 5 anni); • assunzione lavoratori nei settori turismo e pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi di cui all'art.51 D. Lgs. n. 81/2015; • personale docente e ATA per il conferimento delle supplenze; • personale sanitario, anche dirigente, del S.S.N.; • stipulati ai sensi della legge n.240/2010 recante norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento.
Limiti quantitativi	<ul style="list-style-type: none"> • Verificare i limiti previsti dal contratto applicabile come individuato dall'art.51 D. Lgs. n. 81/2015; • in caso contrario, tenere conto dei limiti legali previsti in misura pari al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 (nel caso di inizio di attività nel corso dell'anno il limite si calcola tenendo conto dei lavoratori della tipologia sopra individuate, in forza alla data di dell'assunzione); • il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei già menzionati contratti; pertanto, preventivamente all'assunzione, proroga e/o rinnovo di un

**SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA
CONTRATTO A TERMINE**

	<p>lavoratore con contratto a termine, è necessario verificare il rispetto di entrambi i limiti del 20 e del 30 per cento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nel caso di datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare almeno un contratto a tempo determinato.
Esclusioni dall'applicazione dei limiti numerici	<ul style="list-style-type: none"> • Fase di avvio di nuove attività (controllare eventuali disposizioni specifiche del contratto collettivo art. 51 D.Lgs. n.81/2015); • assunzioni in sostituzione di altri lavoratori assenti; • start up innovative art.25 co. 2 e 3 L.221/2012, per l'arco temporale ivi previsto; • attività stagionali previste dal decreto (attualmente D.P.R. n1525/1963) ovvero dai contratti collettivi art. 51 D.Lgs. n.81/2015; • specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; • rapporti instaurati con chi ha più di 50 anni; • ipotesi previste all'art.23 co.3 D.Lgs. n.81/2015 (v. par. 5 p.7).
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • Non superiore a 12 mesi, senza apposizione della causale 24 mesi in caso di applicazione della causale
Scadenza	<p>Chiaramente indicata anche indirettamente con l'evento; nei casi di sostituzione può essere legata al rientro del lavoratore sostituito</p>
Proroghe	<ul style="list-style-type: none"> • Possibile se il contratto ha una originaria durata inferiore a 24 mesi e comunque per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero di contratti; • in caso di violazione, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga; • ai fini della determinazione della durata massima di occupazione con contratto a tempo determinato, occorre tenere conto di quelli conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (art.2095 c.c.); • la stipula di un nuovo contratto a termine oltre i 24 mesi è possibile per ulteriori 12 mesi presso la DTL competente per territorio.
Successione di più contratti a termine	<p>La Commissione deve verificare (in istruttoria) se il contratto da certificare segue altri contratti a termine e se la successione rispetta le norme, tenendo presente che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se il rapporto di lavoro di durata inferiore a 6 mesi, prosegue oltre il decimo giorno, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza originaria; • idem, per rapporti di durata superiore a 6 mesi che proseguono oltre il ventesimo giorno;

**SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA
CONTRATTO A TERMINE**

	<ul style="list-style-type: none"> • se il lavoratore viene riassunto a termine in violazione alle interruzioni suindicate, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato; • se la durata complessivamente supera i 24 mesi, anche per effetto di successione, proroghe e/o rinnovi per mansioni equivalenti, il contratto si considera a tempo indeterminato, indipendentemente dai periodi di interruzione intersorsi; • la suddetta disciplina non si applica per le attività stagionali previste dal decreto (attualmente D.P.R. n.1525/1963), ovvero dai contratti collettivi art. 51 D.Lgs. n.81/2015, nonché per le start up innovative art.25 co. 2 e 3 L.221/2012 per l'arco temporale ivi previsto.
Principio di non discriminazione	<ul style="list-style-type: none"> • La Commissione deve verificare che al lavoratore sia garantito lo stesso trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori a tempo indeterminato a lui assimilabili ai sensi dell'art.25 che in passato abbiano esercitato, ricorrendone i presupposti, il diritto di precedenza previsto dall'art.24 D.Lgs. n.81/2015.
Lavoro a termine occasionale	<ul style="list-style-type: none"> • Non superiore a 12 giorni; • non superiore a 3 giorni (turismo e pubblici esercizi); • forma scritta non richiesta dalla legge; • benché non richiesto dalla norma, per rilasciare la certificazione la Commissione deve pretendere la stipula del contratto scritto.
Diritto di precedenza	<ul style="list-style-type: none"> • Nel caso di contratti di natura stagionale, verificare se lavoratori già assunti per lo svolgimento di attività stagionali in passato abbiano esercitato, ricorrendone i presupposti, il diritto di precedenza previsto dall'art.24 D.Lgs. n.81/2015; • negli altri casi, verificare se lavoratrici in congedo di maternità già assunte a tempo determinato abbiano esercitato, ricorrendone i presupposti, il diritto di precedenza previsto dall'art.24 D.Lgs. n.81/2015.

CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE**SCHEDA INFORMATIVA**

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro a termine datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sotto indicate dichiarazioni¹.

Preliminarmente fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un contratto di lavoro a termine ai sensi dell'art. 19 e ss. del D.lgs. 81/2015.

a) Tra le parti sono intercorsi precedenti contratti a termine o somministrazioni a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale per un totale di mesi:.....

b) Eventuali precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato si sono conclusi da gg.....

c) Sono rispettati le condizioni di divieto di cui all'art 20 del D.lgs. 81/2015

SI'

NO

d) Laddove trattasi di proroga di precedente contratto a termine, evidenziare il numero delle proroghe eventualmente già stipulate nell'arco dei ventiquattro mesi

e) Sono state rispettate le clausole di contingentamento previste dalla contrattazione collettiva o in sua assenza le clausole legali di cui agli art 23 e 31 comma 2 del D.lgs. 81/2015

Non applicabile in conseguenza della seguente esenzione:

SI' (specificare ipotesi art 23 del D.lgs. 81/2015 o ipotesi contrattazione collettiva)

NO

f) Si tratta di attività di lavoro stagionale individuata con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali o rientrante nelle ipotesi previste dai contratti collettivi

SI' (specificare....)

NO

g) Il contratto di lavoro a termine si riferisce ad una delle fattispecie previste dall'art. 29 del D.lgs. 81/2015:

SI' (specificare....)

NO

h) Indicare in maniera specifica la causale del contratto o della proroga laddove richiesto ai sensi degli articoli 19 e 21 del D.Lgs 81/2015:

i) Le parti sono informate dei diritti di precedenza di cui all'art. 24 D.Lgs.n. 81/2015 [SI/NO] scegli

j) Ulteriori informazioni:

Data e Firma leggibile

_____ li _____

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del lavoratore

¹ Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".