



<https://www.fpcgil.it> – <http://www.abcdediritti.it/>

Puoi scaricare l'App ABC dei Diritti gratuitamente, per iOS e Android.

CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

INDICE GENERALE

DISCIPLINA GENERALE

CONDIZIONI PER L'APPOSIZIONE DEL TERMINE

- Causali
- Divieti
- Durata massima
- Contratto stipulato presso l'ITL
- Attività di ricerca scientifica
- Rispetto dei limiti numerici.
- Informazioni sindacali
- Criteri di computo

STIPULAZIONE

- Periodo di prova.
- Comunicazione di assunzione

TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE

- Malattia
- Maternità
- Infortunio.
- Precedenza nelle nuove assunzioni.
- Esercizio del diritto
- Informazione sindacale
- Regime previdenziale

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

SCADENZA DEL TERMINE

- Proroga
- Prosecuzione di fatto del rapporto
- Successione di contratti (rinnovo)
- Intervallo tra un contratto e l'altro.

START-UP INNOVATIVE

RECESSO ANTICIPATO

- Dimissioni
- Licenziamento
- Comunicazione di cessazione

TUTELA DEI LAVORATORI



DISCIPLINA GENERALE

La legge prevede che normalmente il contratto di lavoro sia stipulato a tempo indeterminato. uò essere quindi apposto un termine (una scadenza) ad un contratto di lavoro solo in presenza di casi particolari.

L'attuale disciplina è stata introdotta dal c.d. Decreto Dignità (art. 1 DL 87/2018 convertito in L. 96/2018), che ha modificato sostanzialmente la normativa che regola il contratto a termine (artt. 19-29 D.Lgs. 81/2015).

Dopo una fase transitoria, nella quale si sono succedute differenti discipline, la nuova regolamentazione è entrata a regime a partire dal 1° novembre 2018.

La nuova disciplina non si applica ai contratti a termine stipulati da università private (incluse le filiazioni di università straniere), istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione o enti privati di ricerca con 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.

A questi contratti continuano ad applicarsi le disposizioni in vigore prima del 14 luglio 2018.

Sono esclusi dal campo di applicazione delle disposizioni generali in materia di contratto a termine:

- il contratto a termine dei dirigenti
- i rapporti a contenuto formativo caratterizzati da una durata definita, quali i **tirocini** e gli **stages** (che tra l'altro non costituiscono rapporti di lavoro).
- i contratti di richiamo in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;

Dipendenti pubblici. I rapporti a termine dei dipendenti pubblici sono altresì disciplinati dall'art. 36 del D.Lgs 165/2001. (Si fa rinvio alle singole normative previste dai CCNL).

Sussistono varie ipotesi, segnalate nel testo, cui il contratto di lavoro a termine si trasforma a tempo indeterminato, tale disposizione non si applica nei rapporti a tempo determinato avviati nelle Pubbliche Amministrazioni.

Disabili. È possibile assumere disabili con ogni tipo di contratto di lavoro subordinato ivi comprese assunzioni a termine.

CONDIZIONI PER L'APPOSIZIONE DEL TERMINE

Causali. È possibile stipulare contratti a termine per qualsiasi esigenza e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, senza alcuna specifica causale, solo per contratti di durata fino a 12 mesi.

Il termine apposto al contratto può superare i 12 mesi, ma non eccedere i 24 mesi, laddove sussista almeno una delle seguenti causali legate a esigenze:

- temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività dell'azienda;
- di sostituzione di altri lavoratori;- connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi senza una delle causali, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Il rispetto delle causali è necessario anche in caso di:

- proroghe successive del contratto che comportano il superamento del limite dei 12 mesi;
- rinnovi del contratto

I contratti a termine per attività stagionali sono esclusi dalla disciplina delle causali.

Divieti. Sono vietate le assunzioni a termine:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a termine, salvo che il contratto:
 - sia concluso per sostituire lavoratori assenti;
 - sia concluso per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (soppresse dal 1° gennaio 2017); oppure
 - abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del rapporto o una riduzione d'orario, in regime di cassa integrazione, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi

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

Durata massima. Il contratto di lavoro a termine, fatta eccezione per le attività stagionali, può avere una durata massima di 24 mesi.

Allo stesso modo non può superare 24 mesi la durata dei rapporti di lavoro a termine 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.

Sono fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi (anche di quelli stipulati prima del 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del c.d. "Decreto dignità").

Se il limite dei 24 mesi viene superato (per effetto di un unico o di più contratti), il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento.

Nel caso di più contratti tra i medesimi soggetti, ai fini del computo dei 24 mesi, si tiene conto anche 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 termine.

Contratto stipulato presso l'ITL. Una volta superato il termine massimo di 24 mesi, un ulteriore contratto a termine fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso l'ITL competente per territorio.

Anche in tale ipotesi, trattandosi di un rinnovo, è necessaria l'individuazione della causale e deve essere rispettato il c.d. stop and go (cioè l'intervallo minimo di tempo che deve intercorrere tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto).

In caso di mancato rispetto della procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

È possibile stipulare un ulteriore contratto presso l'ITL, della durata massima di 12 mesi, sia nel caso in cui il limite massimo iniziale sia quello legale, pari a 24 mesi, sia quando tale limite sia individuato dalla contrattazione collettiva.

Attività di ricerca scientifica. I contratti 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. Tale regime pertanto non si estende ai contratti aventi ad oggetto attività operative collegate al progetto di ricerca (come, ad esempio, le attività assistenziali dei ricercatori nel settore sanitario).

Rispetto dei limiti numerici. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il numero dei lavoratori a termine che possono essere assunti è al massimo pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore del decimale uguale o superiore a 0,5).

Esempio

Datore di lavoro che alla data del 1° gennaio ha in corso 10 rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Può assumere sino a 2 lavoratori a termine, a prescindere dalla durata dei relativi contratti. Ciò anche se, nel corso dell'anno, il numero dei lavoratori a tempo indeterminato è aumentato o diminuito.

In 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.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

In caso di violazione del limite numerico si applica soltanto la sanzione amministrativa e non la trasformazione a tempo indeterminato.

In caso di utilizzo anche **di contratti di somministrazione a termine**, fermo il limite del 20%, il numero complessivo dei lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di somministrazione a termine non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

Informazioni sindacali. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle RSA o alla RSU in merito all'utilizzo del lavoro a termine.

Esenzione. Sono esenti dal limite legale o da quello eventualmente fissato dai contratti collettivi, i contratti a termine conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Il limite percentuale non si applica, inoltre, ai contratti a termine stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca o 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, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

Criteri di computo. Salvo che sia diversamente disposto dai CCNL, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro

STIPULAZIONE

Il contratto a tempo determinato deve:

- essere stipulato in forma scritta (fanno eccezione i rapporti di durata fino a 12 giorni, per i quali la scrittura non è richiesta);
- richiamare espressamente il **diritto di precedenza**.

Quando il termine iniziale apposto al contratto supera i 12 mesi, il contratto deve indicare per iscritto anche le causali necessarie per la sua validità.

Una copia del contratto va consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. Tuttavia, è opportuno sottoscrivere il contratto di lavoro prima dell'inizio della prestazione, ai fini della validità dell'eventuale patto di prova e in considerazione del fatto che il datore di lavoro è comunque obbligato a consegnare al lavoratore copia della comunicazione di assunzione.

In mancanza di forma scritta, l'apposizione del termine è priva di effetto.

Benché la legge non richieda una specifica motivazione per l'apposizione del termine nel caso di contratti con durata fino a 12 mesi, in alcuni casi il datore di lavoro può avere interesse ad indicarla per accedere a particolari agevolazioni contributive (per esempio quelle riconosciute ai datori di lavoro che assumono in sostituzione di lavoratori assenti per maternità) o per fare in modo che l'assunzione non rientri nei limiti numerici di ricorso al contratto a termine.

Ad **esempio**, l'assunzione a termine per ragioni di carattere sostitutivo o per lo svolgimento di attività stagionali è esente da limitazioni quantitative e non comporta neppure per il datore di lavoro il versamento del contributo addizionale.

In tali ipotesi è pertanto opportuno che, pur in assenza di un obbligo in tal senso, i datori di lavoro indichino per iscritto, anche nella comunicazione obbligatoria, la ragione che ha portato alla stipula del contratto a tempo determinato.

Periodo di prova. La **durata** dell'eventuale **periodo di prova** nel contratto a termine, non è espressamente disciplinata dalla legge, occorre fare riferimento ai singoli CCNL.

Comunicazione di assunzione. Entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro il datore di lavoro deve comunicare al ministero del Lavoro l'assunzione del lavoratore a termine, con le modalità previste per la generalità dei lavoratori dipendenti, indicando anche la data prevista per la cessazione del rapporto.

Copia della comunicazione deve essere consegnata al lavoratore prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE

Ai lavoratori a termine spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili (principio di non discriminazione), proporzionato al periodo lavorativo prestato.

Essi hanno pertanto diritto a ferie, tredicesima mensilità, TFR, retribuzione di malattia (per il periodo massimo di trattamento) e ogni altro trattamento compatibile con la natura del contratto a termine. Nel caso di inosservanza del divieto di discriminazione, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa.

L'obbligo di versare le quote di TFR maturate dal 1° gennaio 2007 (e non destinate alle forme pensionistiche complementari) all'apposito Fondo Tesoreria INPS non sussiste per i lavoratori con contratto di durata inferiore a 3 mesi.

Malattia. Per i dipendenti a tempo determinato il limite massimo indennizzabile è pari al numero di giorni di attività lavorativa svolta nei 12 mesi precedenti l'evento morboso, fermo restando comunque il limite massimo di 180 giorni per anno solare.

Se il lavoratore a termine nei 12 mesi precedenti non può far valere periodi lavorativi superiori ai 30 giorni, l'indennità di malattia è corrisposta comunque, ma per non più di 30 giorni nell'anno solare.

Cessato il rapporto di lavoro, ai dipendenti a termine non spetta più alcuna indennità, a differenza di quelli a tempo indeterminato che hanno comunque diritto alla prestazione se la malattia insorge entro i 2 mesi successivi alla cessazione o alla sospensione del rapporto di lavoro.

Il trattamento economico è il medesimo previsto dal CCNL per i rapporti di lavoro a tempo interminato.

Maternità. Le tutele connesse alla maternità sono riconosciute anche alle donne lavoratrici con contratti a tempo determinato.

L'art. 24 del D.lgs. 151/2001 prevede che:

- la lavoratrice, il cui rapporto di lavoro viene a cessare per ultimazione della prestazione per la quale era stata assunta o per scadenza del termine, ha diritto comunque all'indennità di maternità quando la cessazione si verifica durante il periodo di congedo obbligatorio o durante il periodo di interdizione anticipata dal lavoro;
- hanno diritto all'indennità di maternità anche le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni.

Infortunio. Nel caso che un lavoratore abbia un infortunio che prevede un periodo di riposo che va oltre il termine del contratto a tempo determinato, il lavoratore ha comunque diritto all'assistenza da parte dell'INAIL anche dopo la cessazione del periodo di lavoro.

Formazione. Il lavoratore assunto con contratto a termine deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso di tali lavoratori a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Precedenza nelle nuove assunzioni. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Per le lavoratrici, il **congedo di maternità** usufruito nell'esecuzione di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile ai fini del diritto di precedenza.

Alle stesse lavoratrici è inoltre 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 lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha la precedenza nelle nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Esercizio del diritto. Per l'esercizio del diritto di precedenza è necessario che il lavoratore manifesti per iscritto al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto (3 mesi, nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali); il diritto si estingue trascorso 1 anno dalla medesima data.

Ferme restando eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi, il diritto di precedenza non è violato sia in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con un apprendista al termine del periodo di formazione (non si tratta di una nuova assunzione), sia nell'ipotesi di nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

Informazione sindacale. Il datore di lavoro informa i lavoratori a termine e le RSA o la RSU circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Regime previdenziale. La tutela previdenziale per i lavoratori a termine è la medesima prevista per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, fatta eccezione per il contributo addizionale esaminato al paragrafo seguente.

Una specifica agevolazione contributiva è prevista in caso di assunzione a termine per sostituire le lavoratrici e i lavoratori assenti per maternità e paternità.

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

In caso di stipulazione di un contratto a termine è previsto un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, **pari** all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il contributo è aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine.. Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% va incrementata dello 0,5%. In tal modo viene determinata la nuova misura del contributo addizionale (1,9%) cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo.

Analogo criterio di calcolo deve essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si è determinato per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi.

Esempio

Contratto a tempo determinato rinnovato per tre volte.

Contratto originario: 1,4%

1° rinnovo: 1,9% (1,4% + 0,5%)

2° rinnovo: 2,4% (1,9% + 0,5%)

3° rinnovo: 2,9% (2,4% + 0,5%)

Dal 1° gennaio 2020 il contributo addizionale è inoltre escluso in caso di assunzione a termine per la fornitura di lavoro portuale temporaneo.

Sul contributo addizionale operano le **riduzioni contributive** previste per le assunzioni a tempo determinato agevolate.

L'incremento dello 0,5% non si applica:

- ai contratti di lavoro domestico;
- ai contratti stipulati da università ed enti di ricerca con insegnanti e ricercatori.

In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, l'intero importo del contributo addizionale pagato viene restituito al datore di lavoro una volta decorso il periodo di prova. La restituzione avviene anche se il datore di lavoro assume il lavoratore con contratto a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine; in tal caso si detrae dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine. In sintesi, quindi, la restituzione piena può ricorrere solo nei casi di trasformazione (entro la scadenza) del contratto da tempo determinato a indeterminato e nell'ipotesi di stabilizzazione intervenuta il mese successivo a quello di scadenza del contratto a termine.

SCADENZA DEL TERMINE

Nella generalità dei casi, il rapporto di lavoro si conclude automaticamente alla scadenza del termine prefissato, senza necessità di preavviso, né di una formale comunicazione.

A nostro avviso, però, la comunicazione della cessazione del contratto è comunque opportuna, dal momento che i termini dell'eventuale impugnazione da parte del lavoratore decorrono dalla cessazione del rapporto.

Alla scadenza è possibile prorogare il contratto a termine, trasformarlo in contratto a tempo indeterminato, farlo proseguire di fatto o, infine, stipularne un altro (c.d. rinnovo).

È possibile, infine, che le parti recedano anticipatamente dal rapporto di lavoro.

I CCNL possono prevedere slittamenti del termine fissato per eventi quali la malattia e l'infortunio.

a. Proroga

Il contratto può essere prorogato liberamente se la sua durata complessiva non supera i 12 mesi, al contrario, in caso di durata superiore, la possibilità di proroga è riconosciuta esclusivamente in presenza delle causali. Fanno eccezione i contratti stipulati per attività stagionali.

Esempio

Primo rapporto a termine della durata di 10 mesi.

Proroga di ulteriori 6 mesi.

Anche se la proroga interviene quando il rapporto non ha ancora superato i 12 mesi è comunque necessario indicare le causali in quanto complessivamente il rapporto avrà una durata superiore a tale limite.

La specificazione delle causali deve risultare da atto scritto.

Non è possibile prorogare un contratto a termine modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

Solo se la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e il lavoratore vi acconsente, è possibile prorogare il termine del contratto entro il limite di durata complessiva di 24 mesi. In caso di proroga del contratto senza una delle causali, il contratto si trasforma a tempo indeterminato. Entro il medesimo arco temporale sono ammesse fino a 4 proroghe, a prescindere dal numero dei contratti. Se il numero delle proroghe è superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Il datore di lavoro deve comunicare entro 5 giorni al ministero del Lavoro la proroga del contratto di lavoro.

I contratti che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di **attività di ricerca scientifica** possono essere prorogati anche quando la loro durata iniziale sia superiore a 24 mesi, in quanto legati alla durata del progetto di ricerca.

Non è consentito, tuttavia, violare il limite delle 4 proroghe nell'arco dei 24 mesi. In altri termini, le eventuali proroghe devono comunque intervenire entro il termine di 24 mesi, fermo restando che l'ultima

proroga può determinare una durata complessiva superiore ai 24 mesi in quanto commisurata alla durata del progetto di ricerca.

b. Prosecuzione di fatto del rapporto

Fermo restando il limite massimo di durata è possibile proseguire di fatto il rapporto oltre il termine inizialmente fissato, o successivamente prorogato, pagando una maggiorazione retributiva. Pena la trasformazione a tempo indeterminato, dal momento della scadenza del termine, il contratto può proseguire al massimo fino a:

- a) 50 giorni, per i contratti di durata iniziale pari o superiore a 6 mesi;
- b) 30 giorni, per i contratti di durata inferiore.

La maggiorazione della retribuzione è pari al:

- 20% per ogni giorno successivo alla scadenza fino al decimo giorno;
- 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto prosegue oltre i suddetti termini di tolleranza il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini stessi.

c. Successione di contratti (rinnovo)

Il contratto può essere rinnovato solo a fronte della sussistenza delle causali. Fanno eccezione i contratti stipulati per attività stagionali.

La specificazione delle causali deve risultare da atto scritto.

In caso di rinnovo del contratto senza una delle causali, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Intervallo tra un contratto e l'altro. E' consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto trascorra un intervallo minimo di:

- 20 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore a 6 mesi;
- 10 giorni per i contratti di durata pari o inferiore.

I CCNL possono prevedere la riduzione ovvero l'azzeramento dei termini di cui sopra.

Se questo intervallo minimo non viene rispettato il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

L'intervallo minimo deve essere rispettato anche in caso di stipula assistita di un ulteriore contratto presso l'ITL competente per territorio.

START-UP INNOVATIVE. Una particolare disciplina è prevista per le c.d. start-up innovative, cioè le società di capitali, anche in forma cooperativa, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione. A tali società è riconosciuta (per un periodo di 4 anni dalla costituzione) la possibilità di stipulare contratti a termine secondo un regime speciale.

Il regime previsto per il contratto a termine nelle start-up consiste nell'esenzione:

- dai limiti numerici legali e contrattuali;
- dal rispetto dei limiti previsti per la proroga e il rinnovo e la successione di contratti

RECESSO ANTICIPATO

Le parti possono recedere legittimamente dal rapporto prima della scadenza del termine esclusivamente in ipotesi di particolare gravità.

Dimissioni. Il lavoratore può rassegnare le dimissioni prima della scadenza del contratto soltanto in presenza di una giusta causa che non consente la prosecuzione del rapporto. In tale ipotesi il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno, determinato in misura pari all'ammontare delle retribuzioni che avrebbe percepito se il contratto avesse avuto la durata prevista, a meno che, nel frattempo, non abbia trovato un'altra occupazione.

Non è comunque dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di dimissioni **prive di giusta causa** la legge non prevede espressamente l'obbligo di risarcimento del danno da parte del lavoratore.

Particolari disposizioni possono essere previste dai CCNL.

Licenziamento. Il datore di lavoro può recedere dal contratto prima della scadenza del termine esclusivamente in presenza di giusta causa o per impossibilità sopravvenuta della prestazione se l'evento, pur se prevedibile, non era evitabile.

In caso di recesso illegittimo del datore di lavoro, il lavoratore non ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, ma soltanto al riconoscimento della retribuzione che avrebbe percepito fino alla scadenza del contratto.

Comunicazione di cessazione. Il datore di lavoro deve comunicare, entro 5 giorni, al ministero del Lavoro la cessazione del rapporto, quando essa avviene prima del termine indicato al momento dell'instaurazione o della proroga del rapporto, per qualsiasi causa (consensuale, recesso durante il periodo di prova, dimissioni, licenziamento per giusta causa, ecc.).

TUTELA DEI LAVORATORI

La legge regola le modalità di impugnazione dei contratti a termine e definisce il risarcimento dovuto al lavoratore in caso di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Impugnazione. L'impugnazione del contratto a termine deve avvenire entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale.

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.

Quando la conciliazione o l'arbitrato richiesti vengono rifiutati o non si raggiunge l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Conversione e indennità risarcitoria. Nei casi di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine, 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 TFR, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento e alle condizioni delle parti.

L'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 con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di trasformazione in unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato di più contratti a termine succedutisi fra le stesse parti, per effetto dell'illegittimità dell'apposizione del termine, l'indennità risarcitoria ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprendendo tutti i danni - retributivi e contributivi - causati dalla perdita del lavoro per l'illegittima apposizione del termine, con riferimento agli "intervalli non lavorati" fra l'uno e l'altro rapporto a termine.

Al contrario, i periodi lavorati, non solo nel primo, ma anche nei successivi contratti del periodo intermedio, una volta inseriti nell'unico rapporto a tempo indeterminato, fanno parte dell'anzianità lavorativa e retributiva e devono essere considerati ai fini della quantificazione degli aumenti periodici di anzianità (se previsti dal CCNL applicato).

L'indennità è risarcitoria (e non retributiva) e pertanto è esclusa dalla base imponibile a fini contributivi.

A chi rivolgersi: si consiglia, in caso di necessità, di rivolgersi agli Uffici vertenze sindacale presso le Camere del Lavoro, portando con sé:

- Copia del/dei contratti a termine
- Ultima busta paga
- Nel caso in cui con la stessa azienda fosse intercorso in precedenza un altro rapporto di lavoro (ad esempio un Co.Co.Pro.) portare anche tutta la documentazione relativa a quel rapporto.

PRINCIPALI FONTI NORMATIVE

- Contratti collettivi nazionali di lavoro
- Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dalla Legge 247/2007 e dal D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008
- Contratto Collettivo di Lavoro applicato (Nazionale o integrativo)
- Legge 4 novembre 2010, n. 183
- Legge 28 giugno 2012 n. 92, recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita
- Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito in Legge 9 agosto 2013, n. 99
- Decreto Legge 20 marzo 2014 n. 34, convertito in Legge 16 maggio 2014 n. 78
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, recante disposizioni in materia di disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni
- Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87, convertito con modificazioni in legge dalla L. 9 agosto 2018 n. 96, recanti disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese.
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. (rapporti di lavoro pubblici).

IL RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE NEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

CCNL FUNZIONI CENTRALI

<http://www.abcdeiritti.it/website/2018/05/10/retribuzione-contratto-di-lavoro-a-tempo-determinato-funzioni-centrali/>

<http://www.abcdeiritti.it/website/2018/05/10/contratto-di-lavoro-a-tempo-determinato-retribuzione-funzioni-centrali-2/>

CCNL FUNZIONI LOCALI

<http://www.abcdeiritti.it/website/2018/05/10/contratto-di-lavoro-a-tempo-determinato-dipendenti-funzioni-locali/>

CCNL SANITA' PUBBLICA

<http://www.abcdeiritti.it/website/2018/05/10/contratto-di-lavoro-a-tempo-determinato-in-sanita-pubblica/>

<http://www.abcdeiritti.it/website/2018/05/10/contratto-di-lavoro-a-tempo-determinato-sanita-pubblica-trattamento-economico/>

CCNL SANITA' PRIVATA IN FASE DI RINNOVO

CCNL AGIDAE

<https://www.fpcgil.it/settori/terzo-settore/agidae/contratto-nazionale/>

CCNL COOPERATIVE SOCIALI

<https://www.fpcgil.it/wp-content/uploads/2019/03/CCNL-Articolato-completo-28-marzo-2019.pdf>

CCNL ANFFAS

<http://www.abcdeiritti.it/website/2019/01/19/ccnl-anffas-2019/>

CCNL ANPAS

<http://www.abcdeiritti.it/website/2019/01/20/ccnl-anpas-2019/>

CCNL IGIENE AMBIENTALE

<http://www.abcdeiritti.it/website/2018/08/22/ccnl-igiene-ambientale/>

CCNL MISERICORDIE

<https://www.fpcgil.it/settori/terzo-settore/misericordie/contratto-nazionale/>

CCNL UNEBA

CCNL VALDESI

<https://www.fpcgil.it/settori/terzo-settore/valdesi/contratto-nazionale/>