

## L'EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA SUL CONTRATTO A TERMINE

### Nozione e regolamentazione post corporativa

E' il contratto di lavoro - negozio bilaterale a prestazioni corrispettive con il quale una parte si obbliga a fornire una prestazione di carattere personale, predeterminata nei suoi caratteri (tipo di attività, durata, luogo della prestazione), verso il pagamento di un corrispettivo - che prevede l'apposizione di un termine finale, ossia l'indicazione di una durata prestabilita.

La prima regolamentazione post corporativa di tale contratto si rinviene nel codice civile che, all'interno della previsione di cui all'art. **2097**, guardava con sfavore a tale tipo di contratto, vedendolo in sostanza come potenzialmente fraudolento e teso ad eludere le norme in materia di contratto a tempo indeterminato. Per tale motivo, l'articolo prevedeva che, nel caso in cui non fosse stata rispettata la forma scritta ad substantiam o nel caso in cui si fosse dimostrata l'intenzione fraudolenta del datore di lavoro, il contratto sarebbe stato considerato come a tempo indeterminato. Ovviamente l'onere di dimostrazione gravava in capo al lavoratore, per il quale sarebbe stato abbastanza difficile dimostrare una tale volontà da parte del datore di lavoro.

Per tal motivo, nell'intento di salvaguardare "la parte debole del rapporto", il legislatore italiano emanò la **L. n. 230/1962**, con la quale non solo ha abrogato l'art.2097 c.c., ma ha riformato l'intera materia, guardando al contratto di lavoro a tempo determinato come un'ipotesi eccezionale, rispetto alla regola del contratto a tempo indeterminato, che poteva realizzarsi solo nei casi espressamente e tassativamente previsti dalla legge, prevedendo un forte sistema sanzionatorio in ipotesi di accertata violazione delle regole. Si riporta, in stralcio, il testo.

#### **L. 18 aprile 1962, n. 230.**

##### **Art.1.**

**Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate.**

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto:

a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal **carattere stagionale** della medesima;

b) quando l'assunzione abbia luogo **per sostituire lavoratori assenti** e per i quali **sussiste il diritto alla conservazione del posto**, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia **indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione**;

c) quando l'assunzione abbia luogo **per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale**;

d) **per le lavorazioni a fasi successive** che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;

e) nelle **assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi**;

f) quando l'assunzione venga effettuata **da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali** ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti, e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati.

L'opposizione del termine **è priva di effetto se non risulta da atto scritto**. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura **non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi**.

## **Art.2.**

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, **con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale**, **quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato**, ai sensi del secondo comma dell'articolo precedente.

Se il **rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine** inizialmente fissato o successivamente prorogato, 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, al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

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

Qualora il lavoratore **venga riassunto a termine** entro un periodo di dieci giorni ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, **il secondo contratto si considera a tempo indeterminato**. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

**Art.3.**

**L'onere della prova** relativa all'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano sia l'apposizione di un termine al contratto di lavoro sia l'eventuale temporanea proroga del termine stesso **è a carico del datore di lavoro**.

**Art.4.**

È consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, **purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici**, i quali possono, comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del Codice civile.

**Art.6.**

**Sono esclusi dalla disciplina della presente legge** i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15 agosto 1949, numero 533, e successive modificazioni.

**Art.9.**

**L'articolo 2097 del Codice civile è abrogato.**

QUINDI, IN SINTESI:

1) **si ribadiva il principio della forma scritta ab substantiam** (in difetto di pattuizione scritta il termine si aveva per non apposto e, quindi, il contratto di lavoro si reputava concordato a tempo indeterminato ad origine);

2) **si individuavano le ipotesi, tassative, nelle quali era consentita l'apposizione del termine di durata al rapporto di lavoro :**

a) **rapporti di natura necessariamente stagionale;**

b) **esigenze sostitutive di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto**, con indicazione necessaria ai fini di validità della pattuizione del termine del nome del lavoratore sostituito e della causa della sua sostituzione;

c) **esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale**;

d) **lavorazioni a fasi successive** che richiedono maestranze diverse;

e) **assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi**;

f) quando l'assunzione venga effettuata da **aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali** nei casi, sempre tassativamente, indicati dall'art. 1;

3) **ESCLUSIONI dall'applicazione della disciplina**:

a) **per i dirigenti**, con i quali era possibile stipulare liberamente contratti a termine purchè di durata non superiore a cinque anni e potestà di loro libero recesso trascorso un triennio;

b) **per i rapporti di lavoro in agricoltura**, già regolati dalla legge 15 agosto 1949, numero 533, che contemplava già una disciplina a termine dei rapporti;

4) **DURATA** : **libera**, nel senso che la legge non prevedeva, in generale, una durata massima del rapporto. Il limite temporale riposava, piuttosto, sulle caratteristiche in se dei casi di apposizione del termine consentiti, che potevano riguardare solo ipotesi di rapporti di durata limitata.

5) **PROROGHE** : **una sola volta con il consenso del lavoratore, per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, al sopravvenire di esigenze contingibili ed imprevedibili e per l'espletamento della stessa attività lavorativa** per la quale il contratto era stato stipulato

6) **CONTINUAZIONE DI FATTO DEL RAPPORTO DOPO SCADENZA TERMINE pattuito o prorogato:**

- a) **fino al ventesimo giorno successivo** maggiorazioni retributive;
- b) **oltre il ventesimo giorno** in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi **ovvero oltre il trentesimo** negli altri casi, il contratto si considerava a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

7) **POSSIBILITA' DI RIASSUNZIONE** : **decorsi dieci o venti giorni dalla data di scadenza del contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi,** altrimenti il secondo contratto si considerava a tempo indeterminato. Quando si trattava di due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considerava a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

8) **ONERE DELLA PROVA** : sia sulla ricorrenza delle condizioni che giustificavano l'apposizione del termine sia sulla necessità della proroga **a carico del datore di lavoro.**

### **IL D.LGS.368/2001**

La superiore normativa è stata integralmente sostituita dal D.Lgs.368/2001, che ha attuato, anche in forza di previsioni di matrice europea, **una liberalizzazione controllata della materia,** mutando l'indirizzo politico originario.

Attesa la complessità della disciplina si riporta il contenuto solo in sintesi.

#### **AMBITO APPLICATIVO:**

**RAGIONI CHE DETERMINANO IL CONTRATTO A TERMINE:** l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato era consentita **in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.**

Tali ragioni:

- **dovevano essere esplicitate,** non essendo sufficiente un generico riferimento a esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;

- **dovevano rispondere ai requisiti della oggettività** e, pertanto, essere verificabili al fine di non dar luogo a comportamenti fraudolenti o abusivi;

- **devono sussistere al momento della stipulazione del contratto** (la sopravvenuta stabilità della esigenza non può incidere sulla legittimità del contratto di lavoro e del suo termine).

2) **FORMA : sempre scritta ab substantiam**, sia in ordine alla indicazione del termine che delle ragioni per la stipula del contratto.

L'atto scritto **non è richiesto** per le assunzioni con durata non superiore a 12 giorni di calendario e per l'assunzione dei dirigenti.

3) **ESCLUSIONI DALLA DISCIPLINA**, nel senso che non erano richieste specifiche motivazioni per l'assunzione a termine :

- nel trasporto aereo e nei servizi aeroportuali (art. 2, D.Lgs. n. 368/2001);

- nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, per l'esecuzione di speciali servizi non superiori a tre giorni (art. 10, c. 3, D.Lgs. n. 368/2001);

- dirigenti (art. 10, c. 4, D.Lgs. n. 368/2001);

- lavoratori in mobilità;

- lavoratori disabili ex art. 11, L. n. 68/1999.

4) **DIVIETI**

in generale e salve le eccezioni previste:

- quando si trattava di **sostituire** lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;

- presso **unità produttive** nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.

- presso unità produttive nelle quali sia operante una **sospensione dei rapporti** o una **riduzione dell'orario**, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

- per le **imprese che non abbiano effettuato** la **valutazione dei rischi** ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. n. 626/1994.

- contratti di **apprendistato**, di **formazione e lavoro** e di **lavoro temporaneo** in quanto disciplinati da normative specifiche.

5) **LIMITI QUANTITATIVI** :

**rimessi ai contratti collettivi** nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

**In ogni caso sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati nei casi previsti dal D.lvo:**

- nella fase di **avvio di nuove attività** per i periodi definiti dal c.c.n.l. con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- per sostituire **lavoratori assenti**;
- per attività di **carattere stagionale**;
- per **intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno**;
- dopo un periodo di **tirocinio** o di **stage**;
- con lavoratori di età superiore ai **55 anni**;

#### 6) **LIMITI DI DURATA :**

**Non previsti** generalmente limiti massimi di durata del contratto a termine, **tranne che nei seguenti casi:**

- lavoro a giornata: 3 giorni;
- lavoro occasionale: 12 giorni non prorogabili;
- deroga al divieto di assunzione temporanea: 3 mesi prorogabili;
- settore aeroportuale: 4 e 6 mesi;
- contratti di breve durata: fino a 7 mesi, non prorogabili, o maggior durata stabilita dalla contrattazione collettiva;
- deroga al divieto per assunzioni di lavoratori in mobilità: 12 mesi non prorogabili;
- lavoratori anziani in possesso dei requisiti di pensionamento: 2 anni, ripetibili;
- proroga del contratto a termine: 3 anni complessivi;
- contratti dei dirigenti: 5 anni.

#### 7) **PROROGA DEL TERMINE**

Con il **consenso del lavoratore**, solo quando la **durata iniziale fosse inferiore a tre anni**, per **una sola volta** e a condizione che essa fosse richiesta da **ragioni oggettive**, sempre riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e si riferisca alla **stessa attività lavorativa**.

**Per contratti di durata iniziale superiore ai tre anni, quindi, non era ammessa proroga.**

#### 9) **PROSECUZIONE DI FATTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**come nella legge 230/62, ossia :**

- a) **fino al ventesimo giorno successivo** maggiorazioni retributive;
- b) **oltre il ventesimo giorno** in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi **ovvero oltre il trentesimo** negli altri casi, il contratto si considerava a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

10) **POSSIBILITA' DI RIASSUNZIONE**

**come nella legge 230/62, ossia :**

**decorsi dieci o venti giorni dalla data di scadenza del contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi,** altrimenti il secondo contratto si considerava a tempo indeterminato. Quando si trattava di due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considerava a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto. Se, invece, tra i due contratti non vi era alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considerava a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto

11) **ONERE DELLA PROVA** : sia sulla ricorrenza delle condizioni che giustificavano l'apposizione del termine sia sulla necessità della proroga, sempre **a carico del datore di lavoro.**

In sintesi, la novità di maggiore rilievo della disciplina introdotta dal D.lvo n. 368/2001, nell'ottica della citata, relativa liberalizzazione dello strumento negoziale, è stata quella di avere sostituito, quanto all'ambito applicativo dell'istituto, la previsione delle ipotesi tassative nelle quali era possibile apporre il termine al rapporto di lavoro con quella della individuazione, in generale, delle ragioni del ricorso al contratto a termine, demandando al giudice il potere di controllare l'effettiva ricorrenza e consistenza delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, nella loro obiettività, ma non anche di sindacare il merito di esse o le scelte organizzative del datore di lavoro.

## **LE MODIFICHE INTRODOTTE DAL C.D. COLLEGATO LAVORO (legge 183/2010)**

**si premette la modifica del 1° e 2° comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 operata dallo stesso collegato lavoro** : *“Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.*

*L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta 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 formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo”.*

Ciò posto, la normativa di riferimento in materia di contratto a termine è **l'articolo 32 della legge n. 183/2010** il quale ha introdotto le seguenti novità, che così possono essere riassunte:

### **Comma 3, lett. a) e d) e Comma 4, lett. a) e b)**

**Estendevano l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 dello stesso articolo** e, quindi, le relative preclusioni temporali e processuali:

a) **a tutti i licenziamenti** che presupponevano controversie aventi ad oggetto sia la corretta qualificazione del rapporto di lavoro sia la legittimità dell'apposizione del termine al contratto;

b) **all'azione di nullità del termine** apposto in violazione delle disposizioni di cui agli artt. 1, 2 e 4 del D.lgs 368/2001, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo;

c) **ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.lgs 368/2001 in corso di esecuzione** alla data di entrata in vigore della legge di riforma;

d) **ai contratti di lavoro a termine stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti** al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, **già conclusi** alla data di entrata in vigore del Collegato e **con decorrenza dalle medesima.**

**Comma 5. Indennità onnicomprensiva.**

**Nei casi di conversione** del contratto a tempo determinato, **il giudice condanna il datore di lavoro al solo risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva** nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Il comma 6 prevedeva poi una ipotesi di riduzione dell'indennità, in presenza di contratti o accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, 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 fissata dal comma 5 è ridotto della metà.

**Comma 7. Applicazione della Disciplina Indennità onnicomprensiva ai giudizi pendenti.**

Quanto statuito nei due commi precedenti trova applicazione rispetto a tutti i giudizi, compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della riforma, con la specificazione per cui, in riferimento a questi ultimi, e ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'art. 421 del codice di procedura civile.

In buona sostanza il contenuto della novella in discorso si esaurisce,

a) da un lato, **nell'aver avere introdotto** anche nelle controversie aventi ad oggetto i contatti a termine e, in particolare, le azioni tendenti a fare dichiarare a nullità del termine **le decadenze temporali già previste per le impugnative dei licenziamenti individuali** ex legge n. 604/1966 e ciò **con riferimento a tutte le controversie**

**pendenti e a quelle future avuto riguardo anche ai rapporti di lavoro pendenti e a quelli già conclusi, stipulati anche in base alla disciplina previgente al D.lgs n. 368/2001, per i quali il termine di decadenza di sessanta giorni decorreva dalla data di entrata in vigore dello stesso Collegato Lavoro;**

b) dall'altro lato, **per la predeterminazione e limitazione delle conseguenze risarcitorie derivanti dalla dichiarata nullità dell'apposizione del termine** : in tutti i casi in cui il giudice dichiara la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato, per il periodo compreso fra l'interruzione del rapporto stesso e la sentenza dichiarativa della nullità del termine, è dovuta al lavoratore, a titolo di risarcimento, soltanto l'indennità omnicomprensiva predetta, dunque, esaustiva di qualsiasi pretesa risarcitoria o retributiva.

La predeterminazione del risarcimento in una somma omnicomprensiva rendeva irrilevante che il lavoratore avesse messo in mora il datore di lavoro, offrendogli le proprie prestazioni, poiché il danno era presunto e il risarcimento prestabilito.

#### **LE NOVITA' INTRODOTTE DALLA LEGGE N. 92/2012 (FORNERO).**

La c.d. Riforma Fornero ha introdotto, per quanto concerne il rapporto di lavoro a tempo determinato, **ipotesi di termine finale "acausale"** non menzionate dal precedente decreto legislativo n. 368 del 2001 e nemmeno dai successivi interventi modificativi.

La legge, infatti, **ha lasciato inalterato il primo comma del decreto n. 368/2001** che consente, come detto, l'apposizione del termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ancorché riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, ma :

**ha inserito il comma 1-bis** che esclude la necessaria sussistenza di tali ragioni:

a) **nel caso di stipulazione del primo contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi;**

b) **nei casi previsti dalla contrattazione collettiva in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di particolari processi produttivi e nel limite complessivo del 6 % del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva;**

c) **nella ipotesi di prima missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.**

**Era previsto che il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non potesse in ogni caso essere oggetto di proroga.**

**Per il caso di continuazione di fatto del rapporto di lavoro oltre il termine pattuito : ha esteso i periodi decorsi i quali si ha la conversione in contratto di lavoro a tempo indeterminato** : trenta e cinquanta giorni, rispettivamente in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi o superiore

**Per il caso di riassunzione a termine** :

ha parimenti esteso i periodi all'uopo previsti dal D.lgs n. 368/2001 in sessanta e novanta giorni, rispettivamente in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi o superiore.

**Il D.LVO N. 81/2015, oggi vigente  
Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione  
della normativa in tema di mansioni**

Il contratto di lavoro a tempo determinato è oggi disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Capo III, da art.19 a art. 29), **che ha recepito le novità introdotte dalla legge n. 78/14 di conversione del D.L. n. 34/14 (c.d. Job Act).**

**Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima**

1. Al contratto di lavoro subordinato **può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.**

2. **Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi,** e con **l'eccezione delle attività stagionali** di cui all'articolo 21, comma 2, **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 e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi.** Ai fini del computo di tale

periodo si tiene altresì 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.

**Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, 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.**

3. Fermo quanto disposto al comma 2, **un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.** In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto **è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto,** una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

## **Art. 20 - Divieti**

1. **L'apposizione di un termine** alla durata di un contratto di lavoro subordinato **non è ammessa:**

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno 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 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;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

## **2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**

### **Art. 21 - Proroghe e rinnovi**

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, **con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi**, e, comunque, **per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi** a prescindere dal numero dei contratti. **Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.**

2. Qualora il lavoratore **sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, **ovvero venti giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, **il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**

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.

3. **I limiti previsti dal presente articolo 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.**

### **Art. 22 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine**

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, 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 e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.**

2. Qualora il rapporto di lavoro **continui 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 in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

### **Art. 23 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato**

1. **Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi** non possono essere assunti 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. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. **Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.**

2. **Sono esenti dal limite di cui al comma 1,** nonchè da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) **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;

b) **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;

c) **per lo svolgimento delle attività stagionali** di cui all'articolo 21, comma 2;

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

e) **per sostituzione di lavoratori assenti;**

f) **con lavoratori di età superiore a 50 anni.**

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati 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 possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

**4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1**, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore **si applica una sanzione amministrativa** di importo pari:

a) 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;

b) 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.

5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

#### **Art. 24 - Diritti di precedenza**

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

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, 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 di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. **Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali** ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

### **Art. 25 - Principio di non discriminazione**

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, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

### **Art. 26 - Formazione**

1. 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.

### **Art. 27 - Criteri di computo**

1. Salvo che sia diversamente disposto, 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 due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

### **Art. 28 - Decadenza e tutele**

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, **con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto.** Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

2. **Nei casi di 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'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta 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.

3. 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 fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

### **Art. 29 - Esclusioni e discipline specifiche**

1. **Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo,** in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

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;

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;

c) 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;

d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. Al 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.

**4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001** (ossia 1. Le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in applicazione di quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, dall'articolo 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina.

2. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche

amministrazioni, ferma restando ogni responsabilita' e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.)

Dunque, in sintesi

1) **si ribadisce il principio ormai pacifico della FORMA SCRITTA AB SUSTANTIAM** (in difetto di pattuizione scritta il termine si ha per non apposto e, quindi, il contratto di lavoro si reputa concordato a tempo indeterminato ad origine);

2) **AMBITO APPLICATIVO :**

**non si individuano più ipotesi, tassative o ragioni che consentano l'apposizione del termine di durata al rapporto di lavoro;**

si individua, però, **un termine di durata massima** del rapporto **che non può eccedere i trentasei mesi**, si articola il rapporto in un unico contratto o in più contratti in via di proroga.

**La violazione dei trentasei mesi comporta che il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.**

Tuttavia, **un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.**

Anche in questo caso, **il mancato rispetto della procedura o il superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, determina la sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.**

**Sono previste delle esclusioni (art. 29)**, che riguardano i rapporti già sottoposti a discipline specifiche (a) rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991; b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato; c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco; d) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti; e) 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; f) 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; g) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

#### 4) **DIVIETI. Quelli previsti dall'art. 20**

**L'apposizione del termine non è ammessa:** a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno 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 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; d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

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

#### 5) **PROROGHE**

**con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.**

#### 6) **POSSIBILITA' DI RIASSUNZIONE**

decorsi dieci o venti giorni dalla data di scadenza del contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, altrimenti il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

sono eccettuati:

a) i lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

b) le 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.

#### 7) **CONTINUAZIONE DEL RAPPORTO OLTRE LA SCADENZA DEL TERMINE**

a) fino al trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero fino cinquantesimo giorno, maggiorazioni retributive;

b) superati tali termini, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza degli stessi.

#### 8) **NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

Vengono introdotti limiti percentuali quantitativi alla possibilità per le imprese di assumere a termine.

In generale, non possono essere assunti 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, salva diversa previsione dei contratti collettivi.

Fanno eccezione :

**1) i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti**, che possono sempre assumere a termine.

2) i contratti a tempo determinato conclusi:

a) **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;

b) **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;

c) **per lo svolgimento di attività stagionali ex art. 21**;

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

e) **per sostituzione di lavoratori assenti**;

f) **con lavoratori di età superiore a 50 anni**.

**In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, si applica comunque una sanzione amministrativa.**

## 9) **DIRITTI DI PRECEDENZA**

**1) In favore del lavoratore che**, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, **ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle stesse mansioni.**

**Per le lavoratrici si computa a tali fini anche il periodo di congedo di maternità;**

**2) le lavoratrici assunte a termine hanno diritto di precedenza rispetto alle nuove assunzioni a tempo operate dallo stesso datore di lavoro entro i successivi dodici mesi;**

**3) in favore del lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.**

Per l'esercizio del diritto di precedenza :

- Lo stesso deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione;
- Il lavoratore deve avere manifestato per iscritto la propria volontà di avvalersene entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi sub 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso sub 3.

10) **PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE** (mutuato dalla giurisprudenza comunitaria e dalle applicazioni che ne ha fatto la giurisprudenza nazionale nel corso degli ultimi anni)

Al lavoratore a tempo determinato spetta :

**a) il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili**, ossia svolgenti mansioni analoghe;

**b) in proporzione al periodo lavorativo prestato;**

**c) sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato;**

**In caso di inosservanza prevista solo una sanzione amministrativa.** (in ambito giudiziario riconosciuto anche adeguamento retributivo e condanna della parte datoriale alle differenze )

11) **DECADENZA E FORME DI TUTELA** : si conferma la disciplina pregressa

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, **con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto.**

2. **Nei casi di 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'articolo 8 della legge n. 604 del 1966.

**Indennità risarcitoria ridotta dal un mino di 2,5 a un massimo di 6 mensilità** in caso di contratti collettivi che prevedano l'assunzione di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie

## **IL DECRETO DIGNITA'**

**D.L. n. 87 del 12.7.2018, convertito con legge 9 agosto 2018, n. 96**

All'art. 1, al dichiarato fine di restituire ai lavoratori la perdita dignità, ha apportato delle modifiche alla disciplina di cui agli artt. 19, 21 e 28 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introducendo elementi di notevole irrigidimento della stessa e ritorno all'impianto del 2001.

### **Art. 19 :**

a) **durata massima** non più di trentasei ma **di dodici mesi**.

b) possibile apporre **termine superiore, non eccedente i ventiquattro mesi** solo in presenza di almeno una delle ipotesi tipizzate, ossia : a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;

c) **Introduzione del comma 1-bis dopo il comma 1:**

**1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.**

c) **in caso di successione di contratti** a termine durata massima complessiva pari a **ventiquattro mesi**, contro i trentasei originari;

d) **requisiti di forma** : sempre forma **scritta ab substantiam**.

**In caso di rinnovo o di proroga**, ma solo quando il termine complessivo di proroga eccede i dodici mesi, **l'atto deve contenere la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato**

## **ART. 21 PROROGHE E RINNOVI :**

### **Inserimento del comma 01 :**

- Il contratto può essere **rinnovato solo a fronte delle esigenze di cui all'articolo 19, comma 1;**
- può essere **prorogato liberamente nei primi dodici mesi;**
- **successivamente, solo in presenza delle esigenze di cui all'articolo 19, comma 1;**
  
- **In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1.**

### **modifiche del comma 1 :**

proroga, **con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi** (contro i trentasei precedenti) e, comunque, **per un massimo di cinque volte** (contro i quattro precedenti) **nell'arco di ventiquattro mesi** (contro i trentasei precedenti).

**Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga** (contro la sesta precedente).

## **ART. 28 COMMA 1 - DECADENZA E TUTELE :**

viene **esteso il termine per l'impugnazione del contratto a tempo determinato** da 120 a **180 giorni** dalla cessazione del singolo contratto

## **RICADUTE DELLA NUOVA DISCIPLINA SUI RAPPORTI CONTRATTUALI IN CORSO**

a norma del **secondo comma dell'art. 1 del D.L. n. 87 del 12.7.2018** :

*“Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, **nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.**”*

*Le disposizioni di cui al presente art..... non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.”*

Le modifiche, in estrema sintesi, hanno riguardato :

- 1) **la reintroduzione della causale**
  
- 2) **la durata massima del contratto ed il numero di proroghe**
  
- 3) **alcune correzioni riguardanti il termine per l'impugnazione della validità del contratto.**

### **PRIMO PROBLEMA : LE CAUSALI. IL RITORNO.**

In origine, facendo riferimento al D.lgs. 368/2001, era previsto l'obbligo di causale per il contratto a termine a prescindere dalla durata, ovvero l'apposizione del termine doveva essere motivata da ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Inizialmente eliminata per i contratti di durata inferiore ai 12 mesi, la causa è del tutto sparita con il D.lgs. 81/2015 che ha sostanzialmente liberato tale forma contrattuale.

**L'eliminazione della causale dal contratto a termine ha avuto alcuni indubbi effetti positivi :**

- a) Il contratto è divenuto **più appetibile per le imprese**, con riconosciute benefiche ricadute sull'occupazione di breve-medio periodo;
- b) si è registrata la **riduzione drastica del contenzioso giudiziario** sull'apposizione del termine, spesso temerario

La modifica del Decreto Dignità reintroduce l'obbligo di causale quando il contratto a termine supera i 12 mesi, sia tramite proroghe che rinnovi.

**In questo caso, la causale sarà così definita:**

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei e non programmati, dell'attività ordinaria;
- c) esigenze sostitutive.

**Si torna all'incertezza interpretativa, poiché nonostante gli sforzi sarà sostanzialmente impossibile definire un concetto inattaccabile di "esigenza temporanea e oggettiva" e torneranno a proliferare i contenziosi in materia, come già sotto il vigore del D.Lvo n. 368/2001.**

### **SECONDO PROBLEMA: LA RIDUZIONE DELLA DURATA**

Il contratto a termine aveva una durata massima di 36 mesi, considerati sia per sommatoria in caso di più contratti, sia come termine massimo del singolo contratto oggetto di proroga: superato tale limite, il lavoratore maturava il diritto alla conversione del rapporto di lavoro in uno a tempo indeterminato sin dalla prima stipula.

Con il D.L. 87/2018 invece, il contratto a termine vede ridursi la sua durata massima in 24 mesi di cui:

- a) i primi 12 mesi senza causale;
- b) i successivi 12 mesi con la previsione della causale.

Qualora le parti volessero comunque prolungare il rapporto a termine, altri 12 mesi sono accordabili sono in sede di Ispettorato del Lavoro, con accordo sindacale.

**È agevolmente rilevabile che anche in questo caso la riduzione della durata massima non si trasformerà in uno stimolo verso i contratti a tempo indeterminato, ma porterà come effetto la chiusura di molti rapporti di lavoro in scadenza.**

Del tutto prevedibile anche **un nuovo motivo per l'aumento del contenzioso lavoro** in quanto, evidentemente, si crea una questione interpretativa sul superamento "causale" della durata contrattuale ordinaria e, in seguito, un problema di regolamentazione dei periodi di lavoro svolti senza alcuna "copertura" contrattuale.

### **IL TERZO PROBLEMA: IL REGIME TRANSITORIO**

È il problema di maggiore spessore e dalle implicazioni più oscure.

La legge di conversione, infatti, **rinvia al 1° novembre 2018** la decorrenza della nuova disciplina, **ma non crea un automatismo semplice da seguire.**

Il Decreto Legge **è entrato in vigore dal 14 luglio 2018**, e **a decorrere da quella data**:

a) la nullità del termine **può essere impugnata con atto scritto entro 180 giorni dalla conclusione del rapporto di lavoro** (termine che in origine era di 120 giorni) **per tutti i contratti nuovi**, mentre **permane il vecchio termine per i contratti in scadenza al 13 luglio**;

b) **le proroghe** del contratto **si riducono in ogni caso a 4** rispetto alle 5 precedenti;

c) **i nuovi contratti a termine** sottoscritti dopo tale data **non possono comunque avere una durata superiore a 12-24 mesi**.

### **Più complesso è il REGIME TRANSITORIO DELLA CAUSALE.**

Nessun dubbio che **i contratti in scadenza fino al 13 luglio** siano esenti da causale o da problemi riguardanti il numero di proroghe, che restano stabilmente le 5 previste dal Jobs Act;

**per i nuovi contratti sottoscritti dopo tale data, ossia dal 14 luglio in poi**, si aprono una serie di **scenari differenziati**, destinati a semplificarsi solo dopo il 1° novembre :

essi **avranno diritto unicamente a 4 proroghe** ma:

a) **in caso di proroga o rinnovo entro l'11 agosto** (data di entrata in vigore della legge di conversione), **dovrà essere prevista la causale se si superano i 12 mesi** (dal momento che ancora non operava la modifica introdotta con la legge di conversione della posticipazione della vigenza della nuova disciplina delle proroghe al 1 ottobre);

b) **in caso di proroga o rinnovo tra l'11 agosto ed il 31 ottobre**, **non vi è obbligo di causale in quanto la legge di conversione posticipa la vigenza della nuova disciplina al 1° novembre**;

c) **in caso di rinnovo o proroga dopo il 1° novembre**, **oltre i 12 mesi è invece richiesta la causale**.