

## IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si fonda su di un contratto caratterizzato dall'apposizione di un termine finale alla sua durata, al verificarsi del quale, si produce l'automatica estinzione del rapporto di lavoro.

### Excursus storico

La storia del contratto a tempo determinato, all'interno dell'ordinamento italiano, ha avuto inizio con una legislazione di **netto sfavore** verso le assunzioni a termine, iniziata con la Legge 18 aprile 1962, n. 230, la quale prevedeva un numero chiuso di **causali** per la valida apposizione del termine.

Nel corso degli anni, tuttavia, la legislazione in materia di contratto a tempo determinato ha iniziato un percorso di **maggior favore** nei confronti di questa tipologia contrattuale, registrando i primi cambiamenti con la Legge 28 febbraio 1987, n. 56 grazie alla quale ai sensi dell'art. 28, viene introdotta la possibilità di integrare le **cause** poste alla base della validità del termine attraverso la contrattazione collettiva.

Si passa poi ad una regolamentazione **meno limitativa**. Con il D.lgs. n. 368/2001, infatti, viene richiesta la sola presenza di una **causa giustificatrice** per rendere valida l'apposizione del termine al contratto, dando di fatto inizio alla stagione della **flessibilità**. Dagli anni Duemila ha inizio un processo che porta alla totale liberalizzazione delle assunzioni a tempo determinato, prima con la Riforma Fornero (L.n. 92/2012), la quale introduce ipotesi di **deroga al principio di causalità**, fino ad arrivare al Jobs Act (D.lgs. n. 81/2015), il quale fissa come regola generale il **principio di acausalità**.

### Il contratto a tempo determinato *post* Jobs Act

Con il **D.lgs. n. 81/2015** viene interamente **raccolta la disciplina** del contratto di lavoro a tempo determinato, la quale viene collocata all'interno del Capo III agli articoli compresi tra il 19 e il 29, recependo le disposizioni previgenti (anche non modificate), con la conseguente abrogazione del D.lgs. n. 368/2001. Il legislatore del Jobs Act non solo è intervenuto riunendo in un **testo unico** tutte le previsioni normative riguardanti il contratto di lavoro a tempo determinato, ma ha realizzato anche un **cambio di paradigma** generato dal passaggio dal principio di causalità al principio di acausalità, il quale ha comportato una **maggior flessibilizzazione** dei rapporti lavorativi che rischiano di sconfermare la stessa previsione dell'art. 1 D.lgs. n. 81/2015 il quale prevede che «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro».

### Apposizione del termine e durata massima

Per quanto riguarda l'apposizione del termine e la durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato, l'art. 19 D.lgs. n. 81/2015 prevede al primo comma che «al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un **termine di durata non superiore a 36 mesi**». Il limite dei 36 mesi può essere **superato** con un solo contratto della durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipulazione avvenga presso la **Direzione Territoriale del Lavoro** (art. 19, comma 3, D.lgs. n. 81/2015). Tuttavia, in caso di **mancato rispetto** di tale procedura, il contratto a tempo determinato **si trasforma** in contratto a tempo

indeterminato. Al quarto comma del medesimo articolo, invece, viene disciplinata la forma che il termine apposto al contratto deve avere per essere legittimo, prevedendo che «con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiori a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto [...]» (**forma scritta ad substantiam**). Nel caso in cui non si verificasse l'apposizione del termine tramite forma scritta, lo stesso sarebbe **privo di effetti** e il lavoratore risulterebbe assunto, fin dal principio, a tempo indeterminato.

### L'obbligo di contingentamento

Venuto meno il principio di causalità, con il Jobs Act l'unico limite alle assunzioni a tempo determinato è costituito dal c.d. **obbligo di contingentamento**. L'art. 23 D.lgs. n. 81/2015 prevede, di fatti, che nelle imprese con **organico maggiore di cinque dipendenti**, il numero complessivo di contratti a termine stipulati **non possa superare il 20%** dei dipendenti (salvo previsione differente del relativo c.c.n.l.), mentre nelle imprese con organico minore di cinque dipendenti non viene previsto alcun limite percentuale. Nel caso in cui si **superino i limiti** previsti dall'obbligo di contingentamento, viene prevista la **sanzione** pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni per la violazione relativa ad un solo lavoratore, la quale sale al 50% nel caso in cui la violazione riguardi più lavoratori. Si **esclude** espressamente la **sanzione della conversione** del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato nel caso di violazione dei limiti di contingentamento. Al secondo comma dell'art. 23, viene prevista la possibilità di **esenzione dal limite imposto** dall'obbligo di contingentamento del primo comma, per tutti i contratti di lavoro a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avviamento 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'art. 25, commi 2 e 3 della L.n. 221/2012, 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'art. 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 cinquanta anni.

### Divieti di stipulazione del contratto a tempo determinato

All'art. 20 D.lgs. n. 81/2015 vengono disciplinati, invece, i casi in cui **non è consentita la stipula** di un contratto a tempo determinato. Si tratta delle ipotesi in cui questa tipologia contrattuale verrebbe applicata per **sostituire lavoratori in sciopero**, per procedere ad assunzioni in **imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi** ai fini della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per procedere ad **assunzioni in unità operative** in cui si sia proceduto nei **sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi** per le medesime mansioni, o in cui vi sia una **sospensione** dei rapporti di lavoro o **riduzione di orario con diritto all'integrazione salariale**. La nullità del termine apposto al contratto di lavoro dà diritto al lavoratore ad un'indennità omnicomprensiva da un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (L.n. 604/1966), oltre che alla conversione del contratto in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (L.n. 183/2010). Ai fini della rilevazione della nullità del termine apposto, il lavoratore ha a disposizione un **doppio termine di decadenza**: 120 giorni (**stragiudiziale**) e 180 giorni (**giudiziale**).

### Proroga a rinnovi

La disciplina del contratto a tempo determinato prevede la possibilità di procedere con la proroga ed il rinnovo del termine. Tale tipologia contrattuale, ai sensi dell'art. 21 D.lgs. n. 81/2015, può essere oggetto di proroga quando vi è il **consenso del lavoratore** e se la **durata iniziale** del contratto sia **inferiore a 36 mesi**. Il contratto a tempo determinato è **prorogabile per un massimo di 5 volte**, sempre rimanendo all'interno dei 36 mesi, durata massima del contratto. Nel caso in cui si **superi il numero di proroghe** previste dalla normativa vigente, il contratto a tempo determinato si **trasforma** in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

**Non è previsto**, invece, un **limite** quantitativo ai numeri di **rinnovi** possibile. Tuttavia, la durata complessiva dei rinnovi non potrà superare il limite posto a 36 mesi di durata complessiva del contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello di inquadramento e categoria. In questa materia, ad avere limiti è l'intervallo di tempo che deve trascorrere tra la fine di un contratto ed il suo rinnovo, violato il quale, il nuovo contratto si considera stipulato a tempo indeterminato. Gli **intervalli di tempo obbligatori** ammontano a **10 giorni** in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi, e a **20 giorni** in caso di contratti di durata superiore a 6 mesi. Non si applicano, invece, gli intervalli obbligatori per le attività stagionali e nelle ipotesi espressamente previste dai contratti collettivi.

### La prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine

La disciplina del contratto a tempo determinato prevede, all'art. 22 D.lgs. n. 81/2015, **brevi prosecuzioni** del rapporto di lavoro oltre la scadenza pari a **30 giorni** se il contratto è di durata inferiore a 6 mesi, e pari a **50 giorni** se il contratto è di durata superiore a 6 mesi. Il primo comma del suddetto articolo dispone, inoltre, che «il datore di lavoro è tenuto a **corrispondere al lavoratore una maggiorazione** della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore». Al secondo comma dell'art. 22 D.lgs. n. 81/2015 il legislatore espressamente prevede che in caso di prosecuzione oltre i limiti previsti dal comma precedente, il contratto si **trasforma** in contratto a tempo indeterminato dalla data di scadenza dei predetti termini.

### La durata massima del contratto a tempo determinato

Come più volte viene ripetuto all'interno del D.lgs. n. 81/2015, il limite massimo di durata per il contratto a tempo determinato, è fissato a **36 mesi**, ed è previsto per quei **contratti aventi ad oggetto lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale**, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Si ricorda, inoltre, che ai sensi dell'art. 19 D.lgs. n. 81/2015, **se si supera il limite** di 36 mesi si ha la **trasformazione** del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data dell'effettivo superamento.

### Il principio di non discriminazione

All'art. 25 D.lgs. n. 81/2015 il legislatore del Jobs Act prevede che «al lavoratore a tempo determinato **spetta il trattamento economico e normativo** in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili». Per **lavoratori «comparabili»** si intendono quei lavoratori inquadrati al medesimo livello, stando ai criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva. Si prevede, infine, che anche il trattamento economico sarà proporzionato al periodo lavorativo prestato. Si tratta, in sostanza, del c.d. principio di non discriminazione, visto anche come obbligo generale di parità di trattamento.



## Il recesso

Per quanto riguarda la possibilità di recedere dal contratto a tempo determinato, bisogna riferirsi ad una norma del nostro ordinamento esterna al Jobs Act. Il recesso è di fatti disciplinato dall'**art. 2119 del codice civile**, il quale prevede che il rapporto di lavoro così instaurato sia **risolvibile da entrambe le parti**, ma solo in presenza di una **giusta causa**. Il rimedio posto in capo al lavoratore in caso di recesso illegittimo si sostanzia nella possibilità di ottenimento di un **risarcimento del danno** in misura delle mensilità perse. Risulta infine necessario segnalare l'eccezione prevista dal contratto a tempo determinato dei dirigenti, il quale ha una durata massima di 5 anni ed è risolvibile con preavviso dal dirigente superati i primi 3 anni.

## Il diritto di precedenza

L'art. 24 D.lgs. n. 81/2015 prevede il diritto di precedenza del lavoratore a tempo determinato che ha **prestato attività lavorativa** per un **periodo superiore a 6 mesi**, nelle **assunzioni a tempo indeterminato** che abbiano luogo **nell'arco dell'anno dalla cessazione** del rapporto, per le **medesime mansioni**. Il lavoratore, in questo caso, è portatore di un diritto di prelazione non di un obbligo a contrarre. Difatti, trattandosi di un **diritto di prelazione**, non può seguire l'esecuzione in forma specifica di un obbligo di contrarre che invece risulta assente. Per quanto riguarda gli aspetti formali, il quarto comma del suddetto articolo prevede che «il diritto di precedenza deve essere **espressamente richiamato nell'atto scritto** di cui all'art. 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il **lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà**». Inoltre, per le **lavoratrici** in congedo di **maternità**, durante l'esecuzione del contratto a tempo determinato è riconosciuto anche un **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo determinato per mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

## Impugnazioni e tutele

In caso di violazione della disciplina del contratto a tempo determinato, è possibile procedere all'impugnazione del contratto rispettando i **termini di decadenza** previsti dall'art. 28 D.lgs. n. 81/2015, il quale prevede che «l'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'art. 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», il quale prevede l'inefficacia dell'impugnazione se non seguita, entro il successivo termine di centottanta 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. Nel caso in cui il giudice si pronunci a favore della **trasformazione** del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro sarà condannato anche al **risarcimento del danno** in favore del lavoratore (pagamento di un'indennità omnicomprensiva racchiusa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto).

14/07/2017

Consulenti del Lavoro  
**P. & S. Srl - Payroll Services**