

LE GUIDE

AREA SINDACALE, LAVORO E WELFARE

Il contratto **a tempo determinato**



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

aggiornata a aprile 2024

indice

04 LE DISPOSIZIONI DI LEGGE

05 FORMA E CONTENUTO

La forma scritta e l'apposizione del termine
Le causali

07 DURATA MASSIMA

Le previsioni legali
L'ulteriore contratto in deroga assistita

09 PROROGHE E RINNOVI

Le proroghe
I rinnovi
Novità introdotte dal Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48
Contribuzione aggiuntiva

11 PROSECUZIONE DI FATTO

12 PERIODO DI PROVA

Durata della prova e ri-proporzionamento
Reiterazione della prova in più rapporti a termine con medesimo lavoratore

14 DIRITTO DI PRECEDENZA NELLE NUOVE ASSUNZIONI

Richiamo scritto nel contratto ed esercizio
Lavoratrici in congedo di maternità
Lavoratori stagionali

15 DIVIETI

16 NUMERO MASSIMO COMPLESSIVO DI RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO

Limite legale
Limite contrattuale
Esclusioni dal limite quantitativo

18 ATTIVITÀ STAGIONALI

20 LAVORO A TERMINE E RAPPORTO DIRIGENZIALE

21 ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Scadenza del termine
Recesso durante il periodo di prova
Recesso anticipato del datore di lavoro
Recesso anticipato del lavoratore
Recesso anticipato consensuale

23 LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

24 SANZIONI E TUTELE

25 IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione di prossimità

26 BOZZA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

34 FAQ

introduzione

Il contratto a tempo determinato è uno strumento per una gestione flessibile del rapporto di lavoro.

Questa particolare tipologia contrattuale dà luogo ad uno speciale rapporto di lavoro che si caratterizza per la **preventiva determinazione della sua durata, estinguendosi automaticamente allo scadere del termine inizialmente fissato**.

Il nostro ordinamento giuridico ha per lungo tempo considerato come residuale questo contratto ed ancora oggi per previsione normativa il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce di regola la forma comune di rapporto di lavoro. Lo sfavore verso il contratto a termine era, infatti, già rinvenibile nell'originario art. 2097 c.c., secondo cui il contratto di lavoro si reputava a tempo indeterminato qualora il termine non risultasse dalla specialità del rapporto o da atto scritto. La successiva Legge 230/1962 si caratterizzava per una certa rigidità verso questa tipologia contrattuale, configurando il contratto a termine come una eccezione alla regola del contratto a tempo indeterminato.

Crescenti richieste di flessibilità da parte del mercato hanno però condotto progressivamente ad una attenuazione dell'originario rigore. La sua disciplina, ora contenuta nel **Decreto Legislativo 81/2015**, è stata per questo oggetto nel tempo di numerose rivisitazioni normative, da ultimo apportate dal D.L. n. 48/2023 (cd Decreto Lavoro), convertito in L. n. 85/2023. La ragione di tanta attenzione da parte del legislatore consta nel fatto che a questa speciale tipologia contrattuale si attribuiscono, da una parte, importanti funzioni di incremento dell'occupazione e di risposta alle esigenze di flessibilità avanzate dal mercato del lavoro, ma dall'altra vi è l'esigenza di arginare gli abusi nell'utilizzo di una tipologia contrattuale destinata ad incidere sensibilmente sulla precarietà del lavoratore.

Con questa guida si propone ora di delineare un quadro sintetico ma completo della disciplina vigente, in modo da consentire alle imprese interessate di conoscere e approfondire tutti gli aspetti normativi connessi all'utilizzo del contratto a tempo determinato.

LE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Come riportato in premessa, la disciplina del contratto a tempo determinato è stata oggetto nel tempo di numerosi interventi da parte del legislatore, spinto dalla necessità di renderlo uno strumento contrattuale che risponda alle esigenze di flessibilità del mercato del lavoro.

Oggi, la normativa in materia di contratto a tempo determinato è contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015 (c.d. codice dei contratti), attuativo della delega di cui alla L. n. 183/2014 (c.d. Jobs Act), che ha sostituito a tutti gli effetti il precedente D.Lgs. n. 368/2001. Il D.L. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità) è intervenuto sulla originaria formulazione del D.Lgs. n. 81/2015, introducendo modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione), al fine di limitarne l'utilizzo, reintroducendo ad esempio le "causali". Recentemente, infine, il D.L. n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro) ha mitigato il regime introdotto dal "Decreto Dignità", pur mantenendo il sistema delle causali, con le eccezioni che vedremo.

Secondo il dettato normativo il contratto di lavoro a tempo determinato dà luogo ad un rapporto di lavoro che si caratterizza per la preventiva determinazione della sua durata, estinguendosi automaticamente allo scadere del termine inizialmente fissato.

FORMA E CONTENUTO

LA FORMA SCRITTA E L'APPOSIZIONE DEL TERMINE

In base all'art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, **l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto**. In mancanza di un atto scritto, l'apposizione del termine è priva di effetti e il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione. La forma scritta è dunque prevista dalla norma ad substantiam. La forma scritta, invece, non è necessaria per i contratti di lavoro puramente occasionali, ossia di durata non superiore a 12 giorni.

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore una copia dell'atto scritto⁽¹⁾ al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa⁽²⁾.

Viene previsto che l'atto scritto contenga, in caso di rinnovo o di proroga con i quali si eccedano i 12 mesi, come meglio si vedrà, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato.

Non è necessario che l'apposizione del termine sia oggetto di un'apposita previsione contrattuale, potendo comunque desumersi indirettamente dall'analisi del contratto⁽³⁾.

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

La violazione delle norme di natura formale comporta l'illegittimità del termine, con il conseguente diritto del prestatore di lavoro al risarcimento del danno, dal momento della costituzione in mora ed alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

LE CAUSALI

Mentre il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato "costituisce la forma comune di rapporto di lavoro", quello a tempo determinato, che si caratterizza per la preventiva determinazione della sua durata concordata dalle parti, è ammesso entro limiti e condizioni fissati dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva.

In particolare, la legge ammette in taluni casi la possibilità di stipulare contratti a termine senza la necessità di una causale e in altri casi la necessità di una specifica causale, così come si vedrà alla luce delle modifiche apportate del Decreto Lavoro.

Contratto a termine senza causale (a-causale)

Al primo contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per qualsiasi tipo di esigenza e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, **può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi, senza necessità di una specifica causale**.

Contratto a termine con causale

Il contratto a termine può avere una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi⁽⁴⁾, solo in presenza di almeno una delle seguenti causali⁽⁵⁾:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 (D.Lgs. 81/2015);
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

La novella legislativa del 2023 interviene modificando l'art. 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015. Alla lettera a) del citato articolo viene, infatti, confermata la c.d. "causale contrattuale", che riafferma la prerogativa, già riconosciuta in precedenza, alla contratta-

⁽¹⁾ Si veda capitolo "Bozze" - della presente Guida

⁽²⁾ Art. 1, commi 2 e 3, D.Lgs. 152/1997 (novellato dal D.Lgs. 104/2022)

⁽³⁾ MLPS circ. n. 42/2002

⁽⁴⁾ Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi – vd. MLPS 17/2018

⁽⁵⁾ Art. 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015 come da ultimo modificato

FORMA E CONTENUTO

zione collettiva - sia essa intesa a livello nazionale, territoriale o aziendale - di individuare i **casì** legittimanti il superamento dei 12 mesi di durata contrattuale e potendo dar voce, così, alle esigenze di imprese e lavoratori di un dato settore produttivo, di un dato territorio o di una specifica realtà.

Rimarrebbero salve, allora, le causali contrattuali individuate dalla contrattazione collettiva in virtù della previgente normativa. Elemento innovativo è di certo la nuova lettera b) dell'articolo di cui trattasi, che si pone in subordine alla lettera a). Qualora, infatti, non siano state individuate delle causali da parte della contrattazione collettiva, a qualsiasi livello essa intesa, può subentrare l'autonomia individuale. Saranno, quindi, le parti attraverso la stipula dell'accordo individuale di lavoro a specificare le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva⁽⁶⁾ da apporre al contratto a termine e legittimanti il superamento dei 12 mesi di durata. Tale possibilità, però, ha una valenza temporanea, essendo percorribile solo fino al 31 dicembre 2024. Dopo detta data, al netto di eventuali nuove ed ulteriori modifiche legislative, le causali apponibili saranno solo quelle previste dalle lettere a) e b-bis).

Per quanto attiene la causale alla lettera b-bis) relativa alla sostituzione di altri lavoratori, questa, come in passato, si riferisce all'esigenza di sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, con la precisazione, avallata da consolidati orientamenti giurisprudenziali, che il lavoratore assunto a termine per la sostituzione non deve essere necessariamente destinato alle medesime mansioni o allo stesso posto del lavoratore assente, atteso che la sostituzione ipotizzata dalla norma va intesa nel senso più confacente alle esigenze dell'impresa. Pertanto, e ad esempio, in conseguenza dell'assenza di un dipendente, non può essere disconosciuta all'imprenditore, nell'esercizio del potere di auto-organizzazione, la facoltà di disporre l'utilizzazione del personale, incluso il lavoratore a termine, mediante i più opportuni spostamenti interni, con conseguente realizzazione di un insieme di sostituzioni successive per scorrimento. (cass. Sez. lav. N.23552 del 27.09.2018).

⁽⁶⁾ Sul concetto di natura tecnica, organizzativa e produttiva non ancora si è delineato un filone esplicativo/interpretativo

DURATA MASSIMA

LE PREVISIONI LEGALI

Secondo la disposizione di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto a tempo determinato, fatta eccezione per le attività stagionali⁽⁷⁾, può avere una durata massima di 24 mesi.

Allo stesso modo non può superare i 24 mesi la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi con 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 indipendente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

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

Ai fini del superamento del periodo di 24 mesi devono essere conteggiati tutti i periodi di lavoro effettivo svolti tra le parti prescindendo, quindi, dai periodi di interruzione intercorsi tra la cessazione del precedente rapporto di lavoro e l'instaurazione di quello successivo⁽⁸⁾. Ciò in quanto la finalità perseguita dal legislatore è quella di impedire che le interruzioni possano produrre l'effetto di "azzerare" il conteggio dei periodi di attività rilevanti per l'individuazione della durata massima di più rapporti di lavoro a termine.

Per quanto riguardale modalità di conteggio dei periodi di lavoro a tempo determinato non coincidenti con uno o più mesi, il Ministero ritiene che possa essere adottato il criterio comune, adoperato anche in altri ambiti, secondo il quale, considerato che la durata media dei mesi durante l'anno è pari a 30 giorni, 30 giorni potranno considerarsi l'equivalente di un mese. A titolo esemplificativo, pertanto, considerando due contratti a termine di cui il primo di durata 1° gennaio - 20 febbraio ed il secondo 1° maggio - 20 giugno si avrà un totale di periodi lavorati pari a tre mesi (gennaio, maggio e 30 giorni equivalenti ad un mese) e 10 giorni (residuo di giorni lavorati oltre i 30).

Per quanto concerne, invece, l'obbligo di indicare una delle causali specificate al punto che precede, il Ministero del Lavoro⁽⁹⁾ ha precisato che, per stabilire se ci si trovi in presenza di tale obbligo si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare. Si consideri l'esempio di un primo rapporto a termine della durata di 10 mesi che si intenda prorogare di ulteriori 6 mesi. In tale caso, anche se la proroga interviene quando il rapporto non ha ancora superato i 12 mesi, sarà comunque necessario indicare le esigenze innanzi richiamate in quanto complessivamente il rapporto di lavoro avrà una durata superiore a tale limite.

L'ULTERIORE CONTRATTO IN DEROGA ASSISTITA

Fermo restando quanto indicato al precedente punto, **un ulteriore contratto a termine fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente.** Tale disposizione⁽¹⁰⁾ trova applicazione sia in caso di superamento del limite legale di 24 mesi, sia in caso di superamento del diverso limite individuato dalla contrattazione collettiva. Anche a tale contratto, secondo quanto precisato dal Ministero del Lavoro⁽¹¹⁾, si applica la nuova disciplina dei rinnovi, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale.

Dal punto di vista operativo, il funzionario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, alla sottoscrizione del nuovo contratto di lavoro, dovrà sostanzialmente verificare (senza tuttavia certificare) i seguenti aspetti:

- il rispetto di norme imperative;
- la genuinità del consenso del lavoratore.

⁽⁷⁾ Si veda capitolo "Attività stagionali" - della presente Guida

⁽⁸⁾ MLPS circ. n.13/2018

⁽⁹⁾ ML circ. n. 17/2018

⁽¹⁰⁾ Art. 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015

⁽¹¹⁾ MLPS circ. n. 17/2018

DURATA MASSIMA

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha predisposto una specifica modulistica (vedi Mod INL19) per la formulazione della richiesta congiunta di convocazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro per la sottoscrizione del contratto a termine in deroga assistita⁽¹²⁾.

⁽¹²⁾ Si veda capitolo "Bozze" - della presente Guida

PROROGHE E RINNOVI

LE PROROGHE

Secondo la normativa vigente⁽¹³⁾ **il contratto a tempo determinato può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali previste dalla legge** - fermo restando che il contratto può essere prorogato per un massimo di **n. 4 volte nell'arco dei 24 mesi complessivi**. Nel caso di violazione di tali disposizioni, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato⁽¹⁴⁾.

Di seguito un esempio:

Primo rapporto a tempo determinato: durata di 10 mesi;

proroga di ulteriori 4 mesi (anche se la proroga interviene quando il contratto non ha ancora raggiunto i 12 mesi, si rende comunque necessario indicare la causale in quanto, complessivamente, il rapporto avrà durata superiore a tale limite).

Premesso, quindi, che il singolo contratto a tempo determinato può avere una durata massima di 24 mesi, si ricade nell'ambito della proroga nel caso in cui il termine finale, inizialmente convenuto, venga - prima della sua scadenza ed in accordo fra le parti - posticipato ad altra data, ma ciò sempre entro i limiti di durata massima del contratto a tempo determinato (**24 mesi complessivi**). Al riguardo, due precisazioni:

- a) il Ministero del lavoro ha puntualizzato che la **proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine**, fatta salva la necessità di prorogarne la durata⁽¹⁵⁾; non è quindi possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la causale, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente quindi nella disciplina del rinnovo (anche qualora ciò avvenisse senza soluzione di continuità con il precedente rapporto);
- b) con riguardo al limite dei 24 mesi, si deve tener conto della **durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore** - conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Inoltre, ai fini del computo di tale periodo, si tiene altresì conto dei periodi di missione svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di **somministrazioni di lavoro a tempo determinato**.

I RINNOVI

Si ha rinnovo del contratto a tempo determinato quando, dopo la scadenza del contratto a termine, venga stipulato un nuovo e distinto contratto di lavoro, con il quale il lavoratore viene riassunto alle dipendenze del medesimo datore di lavoro.

La disciplina del rinnovo è stata oggetto di modifiche da parte del Decreto Lavoro, come meglio esplicitate nel paragrafo successivo, in quanto:

- a) come già avveniva per le proroghe, anche i rinnovi nei primi dodici mesi possono intervenire liberamente, senza apporre causale alcuna; mentre viene confermato l'obbligo di individuazione di una delle condizioni ex art. 19 D.Lgs. 81/2015 in caso di rinnovi intervenuti per periodi successivi ai dodici mesi;
- b) al rinnovo si applica pur sempre la disciplina dello **stop and go**⁽¹⁶⁾, la quale prevede che la riassunzione del lavoratore possa intervenire a condizione che, tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto di lavoro, trascorra un intervallo minimo di:
 - **dieci giorni** se il contratto scaduto aveva una durata fino a 6 mesi;
 - **venti giorni** se il contratto scaduto aveva una durata superiore a 6 mesi.

In caso di violazione della suddetta norma, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Resta fermo e precisato che la disposizione sugli intervalli minimi non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali.

⁽¹³⁾ Artt. 21 e 19 D. Lgs. 81/2015

⁽¹⁴⁾ Fatta eccezione per i contratti per attività stagionali (vd. cap. 10 - Attività stagionali - della presente Guida)

⁽¹⁵⁾ MLPS circ. n. 17/2018

⁽¹⁶⁾ Art. 21, comma 2, D. Lgs. 81/2015

NOVITÀ INTRODOTTE DAL DECRETO-LEGGE 4 MAGGIO 2023, N. 48

A parziale modifica dell'articolo 21 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015, è stata di recente introdotta, al primo comma, una previsione che ha l'effetto di neutralizzare e quindi di consentire, l'utilizzo di ulteriori contratti di lavoro a termine - privi di causale - per la durata massima di dodici mesi e ciò **indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore prima dell'entrata in vigore del Decreto-Legge n. 48 del 2023**. In particolare, la disposizione prevede che, ai fini del raggiungimento del limite massimo di dodici mesi a-causali, **si debba tenere conto unicamente dei contratti di lavoro stipulati/prorogati o rinnovati a decorrere dalla data del 5 maggio 2023** (data di entrata in vigore del Decreto-Legge in parola). Di conseguenza, eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati anteriormente alla data del 5 maggio 2023, ancorchè in corso alla predetta data, non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi a-causali, entro cui viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine. Per l'effetto di tale regime, infatti, i datori di lavoro avranno a disposizione la possibilità di utilizzare il contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di dodici mesi, senza necessità di inserire la specifiche condizioni dell'articolo 19, comma 1, **ferma però restando la durata massima complessiva di 24 mesi di contratto a tempo determinato** (non modificata dal decreto-legge n. 48 del 2023)⁽¹⁷⁾. Tale possibilità è valida, pertanto, anche per i contratti a termine stipulati ante 5 maggio 2023 ma ancora in corso alla predetta data, per i quali il contatore dei dodici mesi a-casuali decorrerà dalla successiva data di proroga o di rinnovo contrattuale.

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

A decorrere dal 1° gennaio 2013, la legge n. 92/2012, art. 2, comma 28, ha introdotto il contributo addizionale per il finanziamento dell'indennità di disoccupazione (ASPI, poi sostituita, a decorrere dal 1° maggio 2015, dalla NASPI) a carico dei datori di lavoro e con riferimento ad ogni rapporto di lavoro subordinato diverso da quello a tempo indeterminato. Tale contributo addizionale è **pari all'1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali**.

In seguito, il Decreto dignità (D.L. n. 87/2018), ha introdotto misure per favorire il contrasto al precariato e la limitazione dei contratti a tempo determinato. In particolare, all'art. 3, comma 2, viene previsto che **il contributo addizionale venga aumentato del 0,5% in occasione di ciascun rinnovo - effettuato a far data dal 14 luglio 2018 - del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione**.

Vengono anche previste **specifiche ipotesi di esclusione** dall'obbligo di versamento del contributo addizionale che, per quanto strettamente di interesse, riguardano i lavoratori assunti a termine in **sostituzione di lavoratori assenti ed i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali** (ma solo per le attività stagionali definite tali dalla legge e non anche per le ipotesi previste dalla contrattazione collettiva. Per i lavoratori stagionali approfondimento al successivo capitolo "Proseguimento di fatto").

In ultimo, si segnala anche che il contributo addizionale versato viene restituito al datore di lavoro che, alla scadenza del contratto a tempo determinato, proceda alla **trasformazione del contratto a tempo indeterminato** - nel limite delle ultime sei mensilità. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore - entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine - a tempo indeterminato. In tale ultima ipotesi però, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

⁽¹⁷⁾ MDL, Circolare n. 9 del 9 ottobre 2023

PROSECUZIONE DI FATTO

Fermo restando il limite di durata massima del contratto a termine di ventiquattro mesi complessivi, la legge ammette **brevi periodi di prosecuzione del rapporto di lavoro** oltre la scadenza del termine (inizialmente fissato o successivamente prorogato) per consentire di ultimare le attività lavorative in corso.

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione che varia in base ai giorni di prosecuzione del rapporto:

- **20%** fino al decimo giorno successivo;
- **40%** per ciascun giorno ulteriore.

Nel caso in cui però il rapporto di lavoro continui di fatto:

- **oltre il trentesimo giorno** in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi;
- **oltre il cinquantesimo giorno** negli altri casi;

il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ Art. 22 D. Lgs. 81/2015

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova è **apponibile nell'ambito di un rapporto di lavoro a termine**, sussistendo anche con riguardo a tale tipologia contrattuale il reciproco interesse di un iniziale esperimento, durante il quale il datore di lavoro può verificare la capacità professionale e la complessiva personalità del lavoratore - in ordine alle mansioni oggetto del contratto di lavoro ed al contesto aziendale entro il quale le mansioni medesime sono destinate a svolgersi - ed il lavoratore stesso, dal canto suo, può valutare l'entità della prestazione richiesta e le condizioni lavorative.

Il periodo di prova, coerentemente a prevalente e consolidata giurisprudenza⁽¹⁹⁾, deve risultare da atto scritto ai fini della validità della prova stessa.

DURATA DELLA PROVA E RI-PROPORZIONAMENTO

La durata massima della prova è normalmente prevista dalla contrattazione collettiva. In mancanza di una previsione in merito da parte della contrattazione collettiva applicata in azienda, occorre considerare che il periodo di prova non può mai essere pari alla durata del contratto a termine.

In particolare, il periodo di prova deve essere **proporzionale alla durata del contratto a termine ed alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego**. Alcune pronunce giurisprudenziali, inoltre, hanno affermato la nullità del patto di prova apposto al contratto a termine qualora la durata del primo coincida con la durata del secondo.

Una regola per stabilire la durata del periodo di prova nel contratto a termine, però, non è ad oggi esplicitata dalla legge e nemmeno la giurisprudenza ha fornito indicazioni operative per sopperire a tale carenza. Pertanto, **in mancanza di una disciplina specifica nel CCNL applicato in azienda, è opportuno ridurre e proporzionare la durata del periodo di prova in funzione alla durata complessiva del rapporto di lavoro inizialmente prevista**.

A titolo orientativo, ed al netto delle eventuali indicazioni disposte dalla contrattazione collettiva, si ritiene in particolare che la durata del periodo di prova possa essere rideterminata assumendo a riferimento la durata massima a-causale del rapporto di lavoro termine, ad oggi pari a 12 mesi. Pertanto, a titolo di esempio, ne deriva che se il rapporto a termine registrasse una durata concordata di 6 mesi, tale periodo ben potrebbe essere rapportato alla durata massima a-causale di 12 mesi, così come la durata da stabilirsi della prova sarebbe rapportata alla durata massima apponibile della prova in relazione alle caratteristiche della posizione contrattuale (si ipotizzi, 2 mesi); l'operazione, dunque, consistente in $(6 \times 2) / 12$, darà come risultato 1 mese, il quale rappresenterà così la riproporzionata durata della prova.

In taluni e residuali casi, come anticipato, la contrattazione collettiva ha comunque disciplinato le modalità, i limiti ed i termini di ri-proporzionamento del periodo di prova, nel caso di assunzioni a tempo determinato.

Il vigente C.C.N.L. per le imprese ed i lavoratori del settore tessile, abbigliamento e moda, a titolo di esempio, prevede all'art. 30 che, nel caso di assunzioni a tempo determinato di durata fino a 6 mesi, ogni durata massima della prova individuata, in relazione al livello di inquadramento, è ridotta della metà. Ulteriormente, il vigente C.C.N.L. per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, all'art. 2, Capitolo I, dispone che, nel caso di assunzioni a tempo non indeterminato, "il periodo di prova, riferito all'effettiva prestazione lavorativa, [...] non può in ogni caso superare il 40% della durata prevista dal contratto di lavoro individuale", mentre il vigente C.C.N.L. per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone, all'art. 16, Sezione seconda, prevede che in caso di contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ai 12 mesi, "i termini della prova saranno non superiori ad un terzo della durata del contratto stesso, con un periodo massimo di 3 mesi, fermo restando per il livello E il periodo massimo di 1 mese".

Una verifica di quanto eventualmente disposto dalla contrattazione collettiva nazionale applicata in azienda, dunque, si rende anche in tal caso necessaria.

⁽¹⁹⁾ Ex multis, Cass. S.U. n. 1756/1983

REITERAZIONE DELLA PROVA IN PIÙ RAPPORTI A TERMINE CON MEDESIMO LAVORATORE

La legge⁽²⁰⁾ prevede che in caso di rinnovo di un contratto di lavoro a termine per lo svolgimento delle stesse mansioni, **il rapporto di lavoro non possa essere soggetto ad un nuovo periodo di prova**, e ciò sul sostanziale presupposto che il datore già dovrebbe aver positivamente valutato le attitudini e le capacità professionali del lavoratore, avendo quest'ultimo già prestato per un congruo tempo la propria opera presso il datore di lavoro.

Rispetto al suddetto principio, si ritiene continuino a sussistere, in generale, talune **residuali eccezioni**, di tempo in tempo individuate dalla giurisprudenza. Trattasi dei casi in cui sussista un'effettiva e comprovabile esigenza datoriale di ulteriore verifica delle attitudini del lavoratore⁽²¹⁾ ovvero dei casi in cui la reiterazione della prova sia funzionale all'azienda per verificare le qualità professionali del lavoratore alla luce di molteplici fattori intervenuti nel tempo, relativi non solo alle capacità professionali del lavoratore, ma anche alle abitudini di vita ovvero a problemi di salute dello stesso⁽²²⁾.

Naturalmente, il rapporto di lavoro, in caso di rinnovo, potrà essere soggetto ad un **nuovo periodo di prova nell'ipotesi in cui il lavoratore dovesse essere adibito a mansioni diverse rispetto a quelle precedentemente svolte**, per le quali l'azienda, quindi, ben potrebbe ancora valutarne le attitudini e capacità.

Tutto ciò precisato, occorre comunque sempre considerare che, in tema di successione di più contratti di lavoro a termine con il medesimo lavoratore, la contrattazione collettiva nazionale è talvolta intervenuta con precise disposizioni, limitando la possibilità di pattuire un periodo di prova con un lavoratore già assunto in precedenza ovvero contemplando diverse casistiche. Una verifica di quanto eventualmente disposto dalla contrattazione collettiva nazionale applicata in azienda, dunque, si rende necessaria.

⁽²⁰⁾ Art. 7 D. Lgs. n. 104/2022

⁽²¹⁾ Cass. Sez. Lav. n. 22809/2019

⁽²²⁾ Cass. Sez. Lav. n. 1741/1995, n. 13672/2015, n. 7167/2017 e n. 10440/2019

DIRITTO DI PRECEDENZA NELLE NUOVE ASSUNZIONI

Il diritto di precedenza consiste nella **possibilità - per i lavoratori a tempo determinato - di essere preferiti nelle assunzioni a tempo indeterminato eventualmente effettuate dal datore di lavoro**, entro i successivi 12 mesi dalla cessazione del rapporto a tempo determinato, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del/dei rapporto/i a termine intercorso/i.

In particolare, tale diritto, viene riconosciuto alla generalità dei **lavoratori assunti con contratto a termine che abbiano prestato attività lavorativa presso la medesima azienda per un periodo superiore a 6 mesi**⁽²³⁾.

A tal proposito, sono fatte salve le diverse previsioni della contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale).

RICHIAMO SCRITTO NEL CONTRATTO ED ESERCIZIO

Il diritto di precedenza deve essere **richiamato espressamente nel contratto a tempo determinato redatto per iscritto**. Tale diritto può essere **esercitato dal lavoratore interessato a condizione che lo manifesti per iscritto entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro a termine**.

Predetto diritto si estingue decorso un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

LAVORATRICI IN CONGEDO DI MATERNITÀ

Per le lavoratrici che abbiano usufruito del congedo obbligatorio di maternità nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, lo stesso congedo concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.

LAVORATORI STAGIONALI

Per suddetti lavoratori si rimanda la particolare disciplina al capitolo "Attività Stagionali" della presente Guida.

⁽²³⁾ Art. 24, D. lgs 81/2015

Il legislatore⁽²⁴⁾ ha previsto delle **ipotesi tassative per le quali è fatto divieto apporre un termine al contratto di lavoro**, quali:

- 1) **sostituzione di lavoratori in sciopero**;
- 2) presso le **unità produttive nelle quali si è proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi** che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, salvo che tale contratto:
 - sia concluso per sostituire lavoratori assenti;
 - sia concluso per assumere lavoratori iscritti alle liste di mobilità⁽²⁵⁾;
 - abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- 3) presso le **unità produttive nelle quali siano operanti una sospensione del lavoro o una riduzione d'orario in regime di cassa integrazione**, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- 4) 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, rivelandosi sul punto interessante un'ordinanza⁽²⁶⁾ in cui viene ribadita la ratio a cui sottende tale previsione: "la più intensa protezione dei lavoratori rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro", con la conseguenza che, ove il datore di lavoro non provi di aver provveduto alla valutazione dei rischi prima della stipulazione, la clausola di apposizione del termine è nulla e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

⁽²⁴⁾ Art. 20 del D.Lgs. 81/2015

⁽²⁵⁾ Sebbene sia opportuno ricordare che le liste di mobilità sono state abrogate dal 1° gennaio 2017

⁽²⁶⁾ Cass. ord. n. 21683/2019

NUMERO MASSIMO COMPLESSIVO DI RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO

Sono previsti dei diversi limiti quantitativi, a seconda di quale sia la fonte istitutiva, alla possibilità di stipulare contratti a termine, come di seguito specificati.

LIMITE LEGALE

Il limite previsto dalla legge⁽²⁷⁾, che opera solo qualora la contrattazione collettiva⁽²⁸⁾ non disponga diversamente in merito, come si dirà, prevede che **non possano 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. Tale numero complessivo di contratti a tempo determinato non costituisce, quindi, un mero numero fisso ma è una proporzione tra lavoratori stabili e a termine.

Di seguito un esempio:

- a) Azienda che al 1° gennaio ha 220 lavoratori a tempo indeterminato: può assumere fino a 44 lavoratori a tempo determinato
- b) Azienda che al 1° gennaio ha 229 lavoratori a tempo indeterminato: può assumere fino a 46 lavoratori a tempo determinato (20% di 229 = 45,8 arrotondato a 46).

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

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 il calcolo della base occupazionale, verranno **inclusi**:

- i lavoratori a part-time⁽²⁹⁾;
- i dirigenti a tempo indeterminato;
- gli apprendisti⁽³⁰⁾.

Verranno, invece, **esclusi**:

- rapporti di natura autonoma o di lavoro accessorio, i lavoratori parasubordinati e gli associati in partecipazione;
- i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato privi di indennità di disponibilità.

I calcoli come sopra specificati verranno effettuati in relazione al totale dei lavoratori complessivamente in forza, a prescindere dalle unità produttive dove gli stessi verranno assunti e presteranno la loro attività.

LIMITE CONTRATTUALE

Come meglio si vedrà⁽³¹⁾, viene prevista la possibilità che la contrattazione collettiva⁽³²⁾ disciplini diversamente quanto previsto dalla legge, potendo ammetterne deroghe. Le parti sociali, infatti, possono spingersi a modificare il limite percentuale del 20% piuttosto che decidere di prendere a riferimento una base occupazionale utile al computo relativamente ad altro periodo diverso alla situazione che risulta al 1° gennaio di ogni anno (anche, ad esempio, tenendo conto dei contratti a tempo indeterminato mediamente occupati in un determinato periodo).

⁽²⁷⁾ Art. 23 del D.Lgs. 81/2015

⁽²⁸⁾ Art. 51 del D.Lgs. 81/2015

⁽²⁹⁾ Secondo la disciplina di cui all'art. 9 del D. Lgs. 81/2015

⁽³⁰⁾ Salvo che siano stati assunti a tempo determinato nelle specifiche ipotesi di cui agli artt. 43, comma 8, e 44, comma 5, del D.Lgs. 81/2015

⁽³¹⁾ Si veda il capitolo "Bozza di Contratto Individuale di Lavoro a Tempo Determinato" della presente Guida

⁽³²⁾ Art. 51 del D.Lgs. 81/2015

NUMERO MASSIMO COMPLESSIVO DI RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO

ESCLUSIONI DAL LIMITE QUANTITATIVO

Dai suddetti limiti, legale o contrattuale, vi sono delle **esclusioni**.

Sono esenti, infatti, 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;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali⁽³³⁾;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Inoltre, il limite percentuale del 20% non si applica 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.

⁽³³⁾ Si veda capitolo "Attività stagionali" della presente Guida

ATTIVITÀ STAGIONALI

Il lavoro stagionale, con il quale si intende quello relativo ad **attività che si ripetono ciclicamente e che in determinati periodi dell'anno comportano anche un incremento delle stesse** (si pensi solo al settore alimentare o a quello turistico-alberghiero), gode di una particolare disciplina che ammette **deroghe alle ordinarie regole** previste per la stipula dei contratti a termine.

L'individuazione di tali attività stagionali è rimandata⁽³⁴⁾:

- ad un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che tuttavia non è ancora stato adottato; la stessa norma di riferimento, quindi, dispone che, fino alla sua futura adozione, continuano a trovare applicazione le norme del Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;
- alla contrattazione collettiva⁽³⁵⁾.

La particolare disciplina in materia prevede che ai contratti a termine stipulati per attività stagionali:

- 1) **non si applica il limite di durata massima**, per sommatoria di tutti i contratti a termine tra le medesime parti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, che è pari a 24 mesi;

Di seguito un esempio:

Legittima l'assunzione a termine del medesimo dipendente, reiterata per 20 anni di seguito con ogni volta un contratto di durata pari a 3 mesi (e, quindi, con una durata totale di tutti i rapporti, sommati tra loro, di 60 mesi).

- 2) **non vengono computati ai fini del limite quantitativo di utilizzo dei contratti a termine**, pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;
- 3) possono essere **prorogati o rinnovati anche in assenza delle causali**, sebbene non sussista nessuna deroga per il numero di proroghe. Anche i contratti stagionali, infatti, non possono superare il tetto complessivo delle 4 proroghe, pena la conversione a tempo indeterminato a partire dalla quinta proroga;
- 4) **non trovano applicazione gli intervalli minimi che devono intercorrere tra successivi contratti a termine** (pari a 10 giorni nel caso in cui il precedente contratto abbia durata inferiore a 6 mesi e a 20 giorni per quelli di durata superiore), e cioè il c.d. stop and go.

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**, a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Non è previsto il requisito di aver lavorato per più di 6 mesi presso lo stesso datore.

Ulteriore particolarità è che il datore di lavoro che assume su base stagionale non è tenuto a versare l'aliquota aggiuntiva della contribuzione, ma con delle dovute precisazioni.

Per le fattispecie di lavoro stagionale, l'esclusione dall'obbligo di versamento del contributo addizionale NASpl (pari all'1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali, aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato) è prevista:

- per i lavoratori assunti a termine per le attività stagionali secondo quanto previsto da DPR 7 ottobre 1963, n. 1525;
- limitatamente ai contratti a termine relativi ad attività stagionali definite come tali dalla contrattazione collettiva antecedente il 1° gennaio 2012⁽³⁶⁾;
- a partire dal 1° gennaio 2020 ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019.

Pertanto, oggi, i contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività stagionali non ricomprese dall'elencazione recata dal D.P.R. n. 1525/1963, ancorché definite "stagionali" da contrattazione collettiva successiva al 31 dicembre 2011,

⁽³⁴⁾ Art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015

⁽³⁵⁾ Art. 51 del D.Lgs. 81/2015

⁽³⁶⁾ *rectius* per attività definite stagionali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati, entro il 31 dicembre 2011, da parte delle OO.SS. comparativamente più rappresentative

ATTIVITÀ STAGIONALI

sono assoggettati al contributo addizionale NASpl, nonché al relativo incremento nei casi di rinnovo. Eccezion fatta per il territorio della provincia di Bolzano.

Ultimo aspetto da tenere in considerazione è quello relativo alle modalità di impugnazione di un contratto a termine stagionale, per le quali non si registrano particolarità rispetto alla disciplina generale; pertanto, il contratto potrà essere impugnato, in forma scritta, entro 180 giorni dalla sua cessazione, a pena di decadenza. Si applica, quindi, tutto quanto previsto dall'articolo 28 del D.Lgs. n. 81/2015.

LAVORO A TERMINE E RAPPORTO DIRIGENZIALE

Il D. Lgs. n. 81/2015 ha confermato l'esclusione dei lavoratori con qualifica dirigenziale dall'ambito di applicazione della regolamentazione in materia di lavoro a termine, fermo che il contratto a tempo determinato stipulato con il dirigente potrà avere una **durata massima non superiore a 5 anni**, con **facoltà di dimissioni trascorsi 3 anni**.

L'esclusione dei dirigenti dall'applicazione delle disposizioni di cui al Capo III del D. Lgs. n. 81/2015 comporta che i relativi rapporti non siano interessati da alcuna norma in materia di apposizione del termine, di forma del contratto, di regolamentazione delle proroghe e dei rinnovi, di limiti quantitativi e di diritto di precedenza, giusto fermo il computo dei dirigenti assunti a termine⁽³⁷⁾. Ulteriormente, rileva che non è necessario apporre alcuna causale al contratto di lavoro a termine stipulato con il dirigente, anche qualora tale rapporto dovesse superare la durata di 12 mesi ovvero dovesse essere oggetto di rinnovo.

⁽³⁷⁾ Art. 27 D. Lgs. n. 81/2015

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Si analizzano, di seguito e puntualmente, le varie fattispecie di estinzione del rapporto di lavoro a termine.

SCADENZA DEL TERMINE

Il rapporto di lavoro **cessa automaticamente**, senza necessità di comunicazione aziendale e di formalità alcuna, alla scadenza concordata.

RECESSO DURANTE IL PERIODO DI PROVA

Durante il periodo di prova, eventualmente convenuto nell'ambito del contratto di lavoro, **entrambe le parti sono libere di risolvere il rapporto di lavoro**, senza obbligo di preavviso e di motivazione.

Fanno esclusiva eccezione i casi, ancorché rari nella prassi, in cui il patto di prova contempra una durata minima.

RECESSO ANTICIPATO DEL DATORE DI LAVORO

La legge è silente in materia di recesso anticipato del contratto di lavoro a termine da parte del datore di lavoro, da ciò potendosi concludere che, in virtù della stabilità del vincolo contrattuale sino al termine concordato, il recesso dovrà considerarsi illegittimo, a meno che non sia sorretto da **giusta causa** - a fronte di un fatto di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro -, dall'impossibilità sopravvenuta alla prestazione, dal superamento del periodo di conservazione del posto ovvero da una risoluzione consensuale.

Nel concreto, e fatte salve le predette eccezioni, il datore di lavoro può quindi recedere dal contratto a tempo determinato solo ove il lavoratore si rendesse inadempiente, adottando una condotta tale da compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

Il recesso datoriale prima della scadenza del termine, ove privo di giusta causa, non comporta la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, bensì, secondo un maggioritario orientamento giurisprudenziale, un **obbligo risarcitorio commisurato all'importo delle retribuzioni che sarebbero maturate sino alla naturale scadenza**, e cioè commisurato a quanto il lavoratore avrebbe percepito se il datore di lavoro non avesse posto anticipatamente fine al rapporto, eventualmente detratto quanto il lavoratore abbia conseguito o avrebbe potuto conseguire da un'altra occupazione usando l'ordinaria diligenza⁽³⁸⁾.

RECESSO ANTICIPATO DEL LAVORATORE

La legge è altresì silente in materia di recesso anticipato del contratto di lavoro a termine da parte del lavoratore, da ciò potendosi al pari concludere che, pur sempre in virtù della stabilità del vincolo contrattuale sino al termine concordato, il recesso dovrà considerarsi illegittimo, a meno che non sia sorretto da **giusta causa** - a fronte di un fatto di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro - o che non derivi da una risoluzione consensuale.

Nel concreto, dunque, il lavoratore potrà recedere anticipatamente dal contratto a termine soltanto in presenza di una situazione o condizione che non consenta la prosecuzione del rapporto (a titolo di esempio, a fronte di casi di molestie sessuali o di c.d. mobbing, ovvero di casi di mancato o ritardato pagamento della retribuzione).

Diversamente, e cioè in mancanza di una giusta causa, si realizzerebbe un **inadempimento contrattuale**, il quale potrebbe giustificare una **richiesta risarcitoria da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore**. Il lavoratore, invero, con simile condotta violerebbe la stabilità del vincolo contrattuale assunto.

⁽³⁸⁾ Ex multis, Cass. Sez. Lav. n. 17240/2016

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In tali casi, affinché la richiesta datoriale di risarcimento venga accolta, il datore di lavoro, secondo prevalente giurisprudenza, dovrebbe **dimostrare che la cessazione improvvisa ed anticipata del rapporto a termine ha provocato un evidente danno all'organizzazione del lavoro**, e, nell'individuazione di un parametro di riferimento, i giudici hanno diffusamente adottato una valutazione equitativa dell'importo del risarcimento del danno⁽³⁹⁾. Ne consegue che, al verificarsi di simili situazioni, il lavoratore sarebbe condannato a corrispondere al datore una **somma pari all'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso**, al fine da attenuare il pregiudizio derivante dalla anticipata cessazione del rapporto a termine, salvo dimostrazione in giudizio da parte del datore di un danno maggiore.

In taluni casi, ancorché rari, la contrattazione collettiva ha disciplinato il caso del recesso anticipato del lavoratore dal rapporto a termine, disponendo circa l'osservanza del preavviso o l'indennità sostitutiva del medesimo.

Il vigente C.C.N.L. per le imprese ed i lavoratori del settore tessile, abbigliamento e moda, a titolo di esempio, prevede, all'art. 29, che "In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli 96, 104 e 114 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste, per i lavoratori con qualifica di operaio, dall'art. 96, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello". In tal modo, quindi, il citato C.C.N.L. prevede che il lavoratore che recede anticipatamente dal contratto a termine dovrà osservare il periodo di preavviso, od in alternativa indennizzare il datore di lavoro per il relativo periodo, nelle misure contrattualmente previste. Analoga previsione, pur sempre a titolo di esempio, è contenuta all'art. 21 di cui al vigente C.C.N.L. per i lavoratori addetti all'industria delle calzature.

Una verifica di quanto eventualmente disposto dalla contrattazione collettiva nazionale applicata in azienda, dunque, si rende anche in tal caso necessaria.

RECESSO ANTICIPATO CONSENSUALE

Il rapporto di lavoro a termine può cessare prima della scadenza del termine convenuto per **comune volontà**, ed in tal caso in qualsiasi momento.

⁽³⁹⁾ Cass. sez. Lav. 13597/1992

LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Quanto agli adempimenti che il datore di lavoro deve rispettare, oltre a formalizzare il contratto in forma scritta va ricordata la comunicazione agli Enti.

Entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro il datore di lavoro deve comunicare al Ministero del Lavoro tramite la procedura telematica unificata Unilav 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 di lavoro.

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

SANZIONI E TUTELE

Qualora manchi il requisito di forma e/o di sostanza, ovvero qualora vengano violati gli analizzati limiti normativi e contrattuali, **il rapporto di lavoro a termine, di regola, si considera a tempo indeterminato sin dall'origine.**

Nel concreto, la menzionata sanzione della conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato si verifica ove manchi la forma scritta, in assenza delle causali ove necessarie, nel caso del superamento dei limiti di durata massima, nel caso di violazione di uno dei divieti di cui all'art. 20, D. Lgs. n. 81/2015, nel caso di superamento del numero di proroghe, nel caso di mancato rispetto degli intervalli di tempo fissati in caso di rinnovo del contratto con lo stesso lavoratore (c.d. stop&go), nonché nel caso di prosecuzione di fatto del rapporto oltre il periodo previsto per legge.

Ai sensi dell'art. 28, D. Lgs. n. 81/2015, l'**impugnazione del contratto a termine da parte del lavoratore** deve avvenire con qualsiasi **atto scritto**, anche stragiudiziale e pure attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale, **entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.**

Il lavoratore, ulteriormente, **entro i successivi 180 giorni deve depositare l'eventuale ricorso giudiziale** presso la cancelleria del tribunale del lavoro territorialmente competente, ovvero deve ottemperare alla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato. Qualora la conciliazione o l'arbitrato siano rifiutati ovvero qualora non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo positivo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Una volta accertata dal giudice l'eventuale illegittimità del contratto, oltre alla conseguente conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro è condannato al **pagamento di un'indennità onnicomprensiva risarcitoria nella misura compresa 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** (limite massimo ridotto alla metà nel caso di contratti collettivi che prevedano procedure di stabilizzazione con assunzione a tempo indeterminato di lavoratori precedentemente occupati a termine). La misura dell'indennità risarcitoria, nel merito, è stabilita dal giudice avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento e alle condizioni delle parti medesime.

La citata indennità, per espressa previsione normativa, ristora interamente il pregiudizio patito dal lavoratore, a prescindere dal tempo intercorso, così escludendosi l'ammissibilità di qualsivoglia ulteriore richiesta risarcitoria.

Vale la pena precisare che nel caso di **violazione del limite percentuale** di cui all'art. 23, D. Lgs. n. 81/2015, la legge non contempla la sanzione della trasformazione dei rapporti interessati in rapporti a tempo indeterminato, prevedendo invece, per ciascun lavoratore, una **sanzione amministrativa di importo pari al 20% ovvero al 50% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, a seconda che il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia pari o superiore a uno.

Occorre infine ricordare che **al lavoratore assunto a termine spetta il trattamento economico e normativo come in atto in azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello** a mente dei criteri contrattuali di inquadramento del personale (c.d. lavoratori comparabili). In caso di trasgressione di tale principio di parità, il datore di lavoro è esposto alla **sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro**, fermo che se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il quadro normativo come definito nell'ambito della presente Guida, come peraltro già di volta in volta evidenziato, rimanda frequentemente alla contrattazione collettiva la possibilità di eventuali diverse disposizioni rispetto a quanto disciplinato dalla Legge.

Vale qui la pena ricordare che nell'ambito della disciplina normativa viene previsto il rinvio a possibili regolamentazioni da parte della contrattazione collettiva con riguardo ai seguenti aspetti:

- durata massima in caso di successione di contratti a termine;
- individuazione di ipotesi in deroga alla disciplina degli intervalli minimi tra un contratto e l'altro;
- limite quantitativo di utilizzo dei contratti a termine;
- formazione dei lavoratori assunti a termine;
- diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda;
- individuazione di causali - c.d. contrattuali - ulteriori rispetto a quello previste dalla legge

Ad esempio, i contratti collettivi, in deroga alle disposizioni normative possono:

- stabilire un diverso limite percentuale superiore o inferiore al limite di legge;
- fotografare la realtà aziendale in un momento diverso dal 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a tempo determinato;
- tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupati in un determinato arco temporale e non di quelli in forza ad una certa data.
- come già visto, individuare delle causali ulteriori a quelle previste ex lege, dettate da esigenze aziendali e/o territoriali. La norma in questione, in realtà, non pone particolari vincoli contenutistici né caratteristiche sostanziali delle causali contrattuali⁽⁴⁰⁾. In tal senso, pertanto, sarà possibile rinnovare o prorogare un contratto a termine con le predette specifiche causali contrattate a livello aziendale e/o territoriale.

Per "contratti collettivi" si intendono, secondo la definizione fornita dall'art. 51 dello stesso D.lgs. n. 81/2015, "i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".

In base a quanto previsto dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 (Parte Terza), i contratti collettivi aziendali sono efficaci ed esigibili se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.).

LA CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ

Oltre all'intervento della contrattazione collettiva, va anche ricordato che secondo le disposizioni di legge sul "sostegno alla contrattazione di prossimità", i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, che possono riguardare una serie di materie, fra le quali anche quella dei contatti a termine.

L'intervento della contrattazione di prossimità è ammesso solo qualora le intese siano finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. L'intervento del contratto di prossimità non può comunque intervenire ai fini di rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione e dalla contrattazione nazionale, ma esclusivamente allo scopo di prevederne una diversa modulazione.

⁽⁴⁰⁾ Così INL n. 1363 del 14.09.2021

BOZZA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Oggetto: CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Facciamo seguito a quanto già verbalmente concordato per confermarLe che, a decorrere dal....., e sempre che da tale data Lei sia in grado di prendere effettivo servizio, Lei verrà assunto alle dipendenze della nostra Azienda alle condizioni di seguito specificate.

1. DATORE DI LAVORO⁽⁴¹⁾: Società..... con sede legale in....., domicilio/unità produttiva in.....

2. TIPOLOGIA CONTRATTUALE:

Lei sarà assunto/a con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi degli art. 19 e ss. D. Lgs. 81/2015 ss.mm.ii., a far data dal..... e sino al..... (massimo 12 mesi).

(eventuale) In particolare, per sostituire il/la dipendente Signor/a..... che sarà inizialmente assente dal lavoro per....., con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con la qualifica di..... di..... livello e con la mansione di....., c.c.n.l.....

Il contratto si risolverà di diritto o con il rientro in servizio del/della lavoratore/lavoratrice sostituito/a, o con la risoluzione del rapporto di lavoro di quest'ultimo/a per qualunque causa e/o al raggiungimento dei limiti massimi di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato previsti dalla normativa.

3. PERIODO DI PROVA – (se previsto)

La Sua assunzione avviene con un periodo di prova – sulle mansioni così come esplicitate al punto seguente – della durata di mesi (o giorni – verificare cosa prevede il ccnl applicato).

In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova sarà prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Resta inteso e precisato che durante tale periodo o alla fine dello stesso è reciproca la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo alcuno di preavviso o indennità sostitutiva.

4. INQUADRAMENTO

A) LIVELLO E QUALIFICA:

Lei viene assunto/a con la qualifica di..... e sarà inquadrato/a nella categoria..... (apprendista operaio/apprendista impiegato/operaio/impiegato/quadro/dirigente⁽⁴²⁾), livello..... del vigente Ccnl..... applicato dalla Scrivente.

B) MANSIONI:

Lei viene assunto/a in qualità di.....

Le sue mansioni consisteranno in particolare, ma non esclusivamente:

-
-
-

⁽⁴¹⁾ Nota: specificare eventuale CO-DATORE all'interno di un Contratto di Rete (ex art. 30 comma 4 ter D.Lgs. 276/2003) // oppure // specificare eventuale CO-DATORE in caso di assunzione congiunta effettuata da imprese agricole anche in contratto di rete (ex art. 31 commi 3 bis-3 ter D.Lgs. 276/2003).

⁽⁴²⁾ Nel caso di assunzione con qualifica di dirigente alcune clausole della presente bozza dovranno essere specificatamente adattate.

BOZZA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

e quant'altro Le verrà richiesto in base alla sua qualifica e categoria, ferma restando la facoltà per la Società di variare le mansioni secondo le necessità aziendali secondo quanto previsto dall'art. 2103 c.c.

NOTA nel caso in cui siano attribuite mansioni inquadrabili in diversi livelli della classificazione contrattuale può essere opportuno precisare quanto segue:

“Poichè le mansioni che Lei dovrà svolgere sono inquadrabili in diverse categorie e qualifiche previste dal vigente contratto, in relazione al cumulo delle stesse Le viene attribuita la qualifica e la categoria relativa alle mansioni superiori rimanendo però confermato e ribadito che Lei comunque dovrà svolgere tutte le mansioni affidate e quelle che con il medesimo criterio (insieme di mansioni di diverso livello) Le verranno affidate in relazione alle esigenze aziendali”.

Lei riporterà direttamente all'Ufficio..... nella persona di.....

5. SEDE DI LAVORO - luogo di lavoro

La sede di lavoro è situata in via..... n..... città.....

Le potrà essere richiesto, tuttavia, di prestare la propria attività lavorativa presso diverse sedi, anche all'estero, attualmente nella disponibilità della Società o che potranno essere in futuro acquisite, nei limiti di quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicato.

Le potrà essere richiesto di effettuare trasferte in Italia o all'estero per lo svolgimento delle sue funzioni.

6. ORARIO DI LAVORO⁽⁴³⁾

Ipotesi 1) – nell'ipotesi in cui la programmazione del lavoro sia in tutto o in grande parte **prevedibile**⁽⁴⁴⁾

L'orario normale di lavoro sarà di..... ore settimanali suddiviso secondo le seguenti modalità:
da lunedì a venerdì dalle..... alle..... e dalle..... alle..... fatta salva la facoltà di cambiamento in relazione alle esigenze tecniche, produttive e organizzative anche in relazione alla Sua mansione.

(eventuale) Se si tratta di un contratto part-time, riportare la disciplina delle clausole elastiche.

Oppure

Il Suo orario di lavoro settimanale, pari a n..... ore, sarà distribuito come di seguito indicato:

	dalle	alle	dalle	alle
lunedì				
martedì				
mercoledì				
giovedì				
venerdì				
sabato				
domenica				

⁽⁴³⁾ Nota: livello minimo di prevedibilità, si riferisce alla programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro. N.b. l'art. 9 del D.lgs 104/22 prevede che il datore di lavoro non possa imporre al lavoratore - nell'ambito di una organizzazione interamente o in gran parte imprevedibile - di svolgere l'attività lavorativa, salvo che sussistano le seguenti condizioni: 1. il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati; 2. il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro dell'incarico o prestazione da eseguire con ragionevole preavviso (con richiamo ad art. 4, lettera p).

⁽⁴⁴⁾ Nota: indicare le ore ed i giorni di attività lavorativa (distribuzione settimanale).

BOZZA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

fatta salva la facoltà di cambiamento in relazione alle esigenze tecniche, produttive e organizzative anche in relazione alla Sua mansione.

(eventuale) Se si tratta di un contratto part-time, riportare la disciplina delle clausole elastiche.

Oppure

Il Suo orario di lavoro settimanale, pari a ore..... e sarà organizzato su turni avvicendati secondo le modalità indicate nell'informativa allegata.

fatta salva la facoltà di cambiamento in relazione alle esigenze tecniche, produttive e organizzative anche in relazione alla Sua mansione.

Ipotesi 2) qualora il lavoro si svolga secondo modalità organizzative - in grande parte o interamente - **imprevedibili**, si rende necessario permettere al lavoratore di conoscere la variabilità della programmazione del lavoro⁽⁴⁵⁾.

(eventuale) L'ammontare minimo di ore garantite sarà pari..... ore settimanali con relativa variabilità di programmazione, che sarà comunicata a mezzo..... con un preavviso di..... all'interno dei seguenti giorni di riferimento:
- da lunedì a venerdì dalle..... alle..... e dalle..... alle.....

Entro il termine di..... la Società potrà annullare l'incarico (preavviso congruo: art. 9, comma 4, eventuale revoca dell'incarico senza un ragionevole preavviso -> il datore deve comunque erogare il compenso o una somma sostitutiva).

In caso di lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite le verrà corrisposta una maggiorazione del.....

7. TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione mensile lorda al momento dell'assunzione è pari a..... € per n..... mensilità ed è così composta:

esempio (le voci devono essere valutate in base al CCNL applicato)

minimo contrattuale mensile €.....

EDR €.....

Elemento di professionalità €.....

(ev.) Superminimo assorbibile ad opera di futuri aumenti contrattuali €.....

(ev.) Superminimo ad personam non assorbibile €.....

Totale lordo mensile €.....

Detta somma si intende al lordo delle trattenute che la Società effettuerà a fini fiscali e contributivi secondo quanto previsto dalle attuali disposizioni di legge.

(ev.) Si precisa che Lei ha diritto, altresì, al riconoscimento dell'elemento perequativo dell'importo di euro..... che verrà erogato con la mensilità di.....⁽⁴⁶⁾ se sussistenti le condizioni previste da CCNL.

⁽⁴⁵⁾ Nota: art. 4, lettera p) D.lgs 104/2022 - si applica ai casi in cui non sussista un orario di lavoro programmato. In particolare, il lavoratore andrà informato: 1) della variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per ore successive alle garantite; 2) le ore ed i giorni di riferimento in cui deve svolgere l'attività lavorativa; 3) il periodo minimo di preavviso a cui ha diritto il lavoratore prima della prestazione (e ciò ove lo consenta la tipologia contrattuale) ed il termine in cui possa essergli annullato l'incarico. Riteniamo che tale fattispecie possa essere relativa a tipologie contrattuali quali ad esempio il lavoro a chiamata.

BOZZA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La corresponsione della retribuzione avverrà secondo le modalità vigenti in Azienda⁽⁴⁷⁾.....

8. FRINGE BENEFIT (ove previsti)

Inserire tipologia se previsti

Ad esempio: Le verrà messa a disposizione dall'Azienda una vettura..... che Lei potrà usare anche per uso personale (uso promiscuo) secondo quanto previsto dall'apposito accordo a latere del presente contratto che si intende qui integralmente richiamato in quanto parte integrante dello stesso.

A fronte di tale utilizzo viene concordemente stimato, come "retribuzione in natura" l'importo forfetario determinato secondo i valori stabiliti dall'ACI e comunicati al Ministero delle Finanze come previsto dal d. lgs. n. 314/1997 e s.m.i.

9. REGOLAMENTI ED USI DELLA SOCIETÀ

Dovrà attenersi ai regolamenti e alle disposizioni interne ed agli usi della Società, che dichiara sin d'ora di accettare.

10. CLAUSOLA DI RISERVATEZZA

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dagli artt. 98 s., D. Lgs. 10 febbraio 2005 n. 30, Lei si obbliga anche per il periodo successivo alla cessazione comunque intervenuta del presente contratto a non rivelare a terzi o ad utilizzare a proprio o altrui favori i dati, i risultati, i processi e le informazioni tutte da ritenersi riservate di cui sia venuto a conoscenza nel corso e a causa del Suo rapporto di lavoro con la scrivente Società.

11. PATTO DI DURATA MINIMA GARANTITO (eventuale)

Viene definito dall'allegato n.1 che costituisce parte integrante alla presente.

12. PATTO DI SEGRETEZZA E NON CONCORRENZA (eventuale)

13. OBBLIGO DI FEDELTA' E CUMULO DI IMPIEGHI (eventuale)⁽⁴⁸⁾

Esempio 1)

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 2105 c.c (obbligo di fedeltà), Lei non potrà svolgere altre attività lavorative o intraprendere un diverso rapporto in presenza delle seguenti condizioni:

1. pregiudizio per la salute e sicurezza – ivi compreso il rispetto della normativa sui riposi;
2. la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
3. qualora la diversa ed ulteriore attività lavorativa sia in conflitto con gli interessi della principale - pur non violando il dovere di fedeltà. (con motivazioni da specificare e motivare).

⁽⁴⁶⁾ Qualora ne sussistano i presupposti, si suggerisce di indicare l'erogazione del perequativo in base a quanto dispone il CCNL applicato – si ricorda, a tal riguardo, che tale componente retributiva viene erogata ai lavoratori i cui rapporti sono intrattenuti con Aziende prive di contrattazione di secondo livello (premi di produzione, trattamenti retributivi migliorativi rispetto a CCNL) o che percepiscano soltanto gli importi retributivi base, stabiliti dal CCNL e non anche superminimi, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione.

⁽⁴⁷⁾ Nota: specificare periodo di erogazione e modalità di pagamento - a mezzo bonifico bancario sulle coordinate comunicate dal Lavoratore entro e non oltre il..... giorno lavorativo del mese successivo a quello di competenza.

⁽⁴⁸⁾ Nel caso si intenda inserire detta clausola, si suggerisce di integrare analogamente il Codice Disciplinare aziendale.

BOZZA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Esempio 2)

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 2105 c.c (obbligo di fedeltà), Lei si impegna a comunicare preventivamente lo svolgimento di altro e diverso rapporto di lavoro alla Direzione aziendale, con riserva dalla stessa di negare l'autorizzazione in presenza di una delle seguenti ipotesi:

- 1) pregiudizio per la salute e sicurezza - ivi compreso il rispetto della normativa sui riposi;
- 2) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- 3) qualora la diversa ed ulteriore attività lavorativa sia in conflitto con gli interessi della principale - pur non violando il dovere di fedeltà.

(con motivazioni da specificare e motivare)

14. DIRITTO DI PRECEDENZA

Ai sensi dell'art 24 D.Lgs. 81/2015, (EVENTUALE e ad integrazione della lettera di assunzione a tempo determinato consegnata in data.....), La informiamo che nel caso in cui, a seguito di uno o più contratti a termine presso la nostra Azienda, Lei presti attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, acquisirà un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato inerenti alle mansioni da Lei già espletate, che l'Azienda dovesse effettuare entro i dodici mesi successivi alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

Tutto ciò salvo che non intervengano diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale.

(per i casi di sostituzione di maternità aggiungere anche)

Inoltre, in caso di congedo di maternità intervenuto nell'esecuzione del contratto a termine presso la scrivente Azienda, Lei ha un diritto di precedenza anche verso le assunzioni a tempo determinato effettuate entro i dodici mesi successivi alla cessazione del rapporto, inerenti alle mansioni già espletate in esecuzione di quest'ultimo; il periodo di congedo intervenuto durante l'esecuzione del contratto concorre a determinare l'anzianità lavorativa utile alla maturazione del diritto di precedenza.

Le ricordiamo, infine, che lei potrà esercitare il diritto di precedenza entro e non oltre sei mesi dalla data di cessazione del rapporto.

Oppure, ipotesi breve

Le ricordiamo che Ella potrà esercitare, nelle forme, alle condizioni e nei termini di cui alla vigente normativa, il diritto di precedenza nelle assunzioni previsto dall'art. 24 D. Lgs. 81/2015.

La preghiamo di restituirci copia della presente, debitamente sottoscritta per presa visione ed accettazione nonché per attestazione di essere stato adeguatamente informato sulle condizioni applicabili al suo rapporto di lavoro ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, d. lgs. n. 152/1997, mediante consegna dell'informativa allegata.

Distinti saluti.

La Società.....

Il Lavoratore.....

TUTELA DELLA PRIVACY – DICHIARAZIONE DI CONSENSO AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il Sottoscritto / La Sottoscritta dichiara di avere ricevuto completa informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 dal datore di lavoro, titolare del trattamento, ed esprime il consenso al trattamento dei propri dati personali, con particolare riguardo a quelli definiti "particolari" dalla citata normativa, ed alla loro comunicazione nei limiti e per le finalità e durata precisati nell'informativa.

Luogo e data.....

Il Lavoratore.....

BOZZA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

In allegato:

1) INFORMATIVA ATTUATIVA DEGLI OBBLIGHI DI CUI AL D.LGS N. 152/97 come modificato dal D.LGS 104/2022

ALL. N. 1 INFORMATIVA ATTUATIVA DEGLI OBBLIGHI DI CUI AL D.LGS N.152/97 come modificato dal D.LGS 104/2022

1. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Società applica il CCNL..... (specificare), sottoscritto da.....

(eventuale) La Società applica il Contratto Collettivo Territoriale..... (specificare), sottoscritto da.....

(eventuale) È inoltre vigente contrattazione aziendale sottoscritta dai rappresentanti sindacali dei lavoratori e/o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori..... (ev.) in data.....

2. DISCIPLINA LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO A TURNI⁽⁴⁹⁾

In caso di prestazione di lavoro straordinario, Le sarà applicata la disciplina e il trattamento economico di cui al CCNL applicato/contrattazione aziendale. Se ne riporta un estratto.

(riportare la disciplina sintetica del ccnl applicato e/o del contratto aziendale applicato in azienda – sufficiente anche il solo trattamento retributivo e quindi le maggiorazioni – potendo poi rinviare a disciplina dettaglio mediante consultazione della fonte).

(eventuale se il lavoratore è coinvolto in turnistica)

In caso di inserimento in un'organizzazione che prevede il ricorso a turni, Le saranno applicate le condizioni previste dagli art. 1, comma 2, lettera f) e art. 9, comma 2, lettera a) e comma 3, del D.lgs n. 66/2003 nonché le disposizioni eventualmente previste dal CCNL applicato per i cambiamenti di turno. Se ne riporta un estratto.

(riportare la disciplina sintetica del ccnl applicato e/o del contratto aziendale applicato in azienda)

Per i lavoratori a turni gli orari settimanali saranno comunicati entro..... (Ore/giorni) prima dell'inizio della prestazione dell'attività lavorativa.

3. FERIE E PERMESSI

Il periodo di ferie spettante è quello previsto dal CCNL applicato, di cui all'art.

Sono inoltre riconosciuti dal CCNL permessi a titolo di..... (es. PAR, ROL, ex FESTIVITÀ), all'art...

4. CONGEDI RETRIBUITI

Lei, a condizione di possederne i requisiti, e in base all'attuale normativa di legge e di contratto ha ulteriormente diritto a congedi retribuiti, in tutto o in parte a carico del datore di lavoro, tra i quali:

Congedi di maternità/paternità: capi III e IV D.Lgs. 151/2001 – art..... CCNL

Congedo parentale: capo V D.Lgs. 151/2001 – art..... CCNL

Congedo matrimoniale: Art. 1, co 20, L. 76/2016 (unioni civili) – art..... CCNL

Permessi e congedi per diritto allo studio: art. 10 legge n. 300/1970 – artt. 5 e 6 della L. n. 53/2000 – artt..... CCNL

Congedo donne vittime violenza di genere: art. 24 del D.lgs. n. 80/2015 – art..... CCNL

⁽⁴⁹⁾ Da valutare di volta in volta l'inserimento del punto relativo allo straordinario. Qualora al Lavoratore venga riconosciuto uno straordinario forfettizzato o comunque un superminimo "onnicomprensivo" tale riferimento, infatti, appare superfluo e fuorviante.

BOZZA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Congedo straordinario per assistenza ai portatori di handicap grave: art. 42, comma 5, D.lgs. n. 151/01 - art. 4, comma 2, l. n. 53/2000 - art. 2 del D.P.C.M. del 21 luglio 2000, n. 278

Congedo per lavoratori mutilati e invalidi e per cure connesse alla patologia: art. 7 D.Lgs. 119/2011

Congedo per eventi e cause particolari: art 4, comma 2 L. 53/2000 – art..... CCNL 50

[Permessi riconosciuti a livello aziendale (es.: visite mediche, ecc.)]

In ossequio a quanto previsto al punto 8) dell’Informativa l’elenco completo e la relativa disciplina sono inoltre disponibili per la libera consultazione sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi art. 4, comma 6, del D.Lgs. 104/2022, nell’area dedicata “Norme e CCNL – archivio CNEL”, cliccando ai seguenti link:

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/norme-contratti-collettivi/Pagine/default.aspx>

<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>

o anche attraverso la consultazione dei relativi testi di legge e contrattuali messi a disposizione a mezzo (es: c/o ufficio personale – rete intranet...) dall’Azienda.

5. FORMAZIONE⁽⁵⁰⁾

Anche in considerazione delle mansioni che svolgerà, oltre alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevista dagli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008, che verrà svolta durante l’orario di lavoro:

- (esempio 1 - formazione per lo svolgimento della mansione specifica) avrà diritto a ricevere formazione specifica prevista per lo svolgimento della mansione così come organizzata a livello aziendale (anticorruzione, codice etico, 231, ...)
- (esempio 2 - rispetto a previsioni specifiche come da CCNL): es. ccnl metalmeccanico avrà diritto a ricevere formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare e/o sviluppare conoscenze e competenze professionali delle 24 ore pro-capite - all’interno di ciascun triennio così come calcolato da CCNL - rispetto al fabbisogno formativo che verrà individuato).
- (In caso di apprendistato) – specificare la formazione relativa o allegare il piano formativo.

6. RECESSO DEL DATORE DI LAVORO O DEL LAVORATORE⁽⁵¹⁾

Il rapporto di lavoro cesserà alla predetta data del....., senza necessità di comunicazione aziendale e di formalità alcuna.

Il recesso prima della scadenza del termine potrà essere effettuato – sia da parte datoriale che da parte Sua – solo se sorretto da una giusta causa (Cfr. un fatto di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro).

(solo se il ccnl lo prevede altrimenti togliere questa frase) In caso di recesso per dimissioni, Lei è tenuto ad osservare i termini di preavviso come indicati e disciplinati nel CCNL. Se ne riporta il testo.

(inserire riferimento art. preavviso di dimissioni dal CCNL).

⁽⁵⁰⁾ Nota: Art. 11, comma 1, D.lgs 104/22 - la formazione erogata secondo previsioni di legge o contratto collettivo o individuale (da garantire gratuitamente), va considerata come orario di lavoro e se possibile deve svolgersi entro lo stesso. Confindustria ha chiesto al Ministero del Lavoro di specificare e confermare che eventuali iniziative di formazione unilateralmente poste in essere dal datore di lavoro non rientrino nella previsione di cui al comma 1 del predetto articolo.

⁽⁵¹⁾ In caso di contratto a tempo determinato il punto relativo al preavviso non è da inserire in quanto in tale fattispecie contrattuale il recesso, salvo il caso della giusta causa, costituisce inadempimento contrattuale - fatte salve diverse disposizioni previste dai CCNL (ad es. Occhiali Industria).

BOZZA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

7. ISTITUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI

Assicurazione generale obbligatoria: INPS/Cassa Edile (specificare)

Assicurazione malattie professionali ed infortuni sul lavoro: INAIL

Previdenza complementare: (da verificare il ccnl di riferimento) e Solidarietà Veneto (per le imprese con sede in Veneto).

Assistenza sanitaria integrativa (verificare ccnl)

8. RINVIO

L'elenco completo di tutti gli istituti contenuti nel presente documento e la relativa disciplina sono inoltre disponibili per la libera consultazione sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi art. 4, comma 6, del D.Lgs. 104/2022, nonché attraverso la messa a disposizione del CCNL applicato, dei relativi testi normativi e/o documenti aziendali:

- opzione 1) contestualmente consegnati con la presente al lavoratore.
- opzione 2) che avviene attraverso (optare canale di comunicazione utilizzati in Azienda - affissione bacheca, consultazione c/o ufficio del personale, via intranet aziendale, etc).

Luogo e data.....

Per ricevuta
Il Lavoratore

.....

1. Qual è la durata massima del contratto a tempo determinato?

Secondo la disposizione di cui all'art. 19, co. 2, del d.lgs 81/2015, il contratto a tempo determinato, fatta eccezione per le attività stagionali, può avere una durata massima di 24 mesi.

Allo stesso modo non può superare i 24 mesi la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi con 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 indipendente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

2. Come vanno conteggiati i 24 mesi?

Secondo chiarimenti intervenuti dal Ministero del lavoro con Circolare n. 13/2018, ai fini del superamento del periodo di 24 mesi devono essere conteggiati tutti i periodi di lavoro effettivo svolti tra le parti prescindendo, quindi, dai periodi di interruzione intercorsi tra la cessazione del precedente rapporto di lavoro e l'instaurazione di quello successivo. Per quanto riguarda le modalità di conteggio dei periodi di lavoro a tempo determinato non coincidenti con uno o più mesi, il Ministero ritiene che possa essere adottato il criterio comune, adoperato anche in altri ambiti, secondo il quale, considerato che la durata media dei mesi durante l'anno è pari a 30 giorni, 30 giorni potranno considerarsi l'equivalente di un mese.

3. A quali condizioni è possibile stipulare un contratto a tempo determinato senza apporre la causale?

Solamente il primo contratto di lavoro subordinato a tempo determinato purché di durata non superiore a 12 mesi non necessita di una specifica causale ed è quindi possibile apporvi un termine per qualsiasi esigenza e per qualsiasi tipo di mansione. La durata massima di 12 mesi a-causale può essere comprensiva anche di proroghe - nei limiti previsti dalla legge - e di rinnovi - sempre se nei primi dodici mesi -; resta fermo e precisato l'obbligo di individuazione di una delle condizioni ex art. 19 D.Lgs. 81/2015 in caso di proroghe / rinnovi intervenuti per periodi successivi ai dodici mesi di contratto a termine.

4. Quando è necessario apporre la causale nel contratto a tempo determinato?

Qualora la durata del contratto sia superiore ai 12 mesi, ma comunque complessivamente non eccedente i 24 mesi, è necessaria la presenza di una delle seguenti condizioni: nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 (D.Lgs. 81/2015), ovvero contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero rappresentanze sindacali unitarie); in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

5. Quali sono le conseguenze nel caso non apponga una causale oppure la causale indicata non sia legittima?

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore ai 12 mesi in assenza delle causali previste dalla legge, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

6. A quali requisiti di forma soggiace il contratto a tempo determinato?

Il contratto deve avere forma scritta. Infatti, in base all'art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente da atto scritto. In mancanza di un atto scritto, l'apposizione del termine è priva di effetti e il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione.

7. Nell'ambito della proroga del contratto a tempo determinato, si rende sempre necessario apporre la causale?

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali previste dalla legge, fermo restando che il contratto può essere prorogato per un massimo di n. 4 volte nell'arco dei 24 mesi complessivi.

8. Nel caso in cui il primo rapporto a tempo determinato abbia una durata pari a n. 10 mesi, in occasione di una proroga pari a n. 3 mesi, sarà necessario apporre la causale? O non si renderà necessaria in quanto la proroga interverrà prima del dodicesimo mese?

Anche se la proroga interviene quando il contratto non ha ancora raggiunto i 12 mesi, si rende comunque necessario indicare la causale in quanto, complessivamente, il rapporto avrà durata superiore a tale limite.

9. È possibile procedere al rinnovo di un contratto a termine senza indicare la causale?

Tale possibilità è percorribile solo nei primi dodici mesi, superati i quali il contratto a termine può essere rinnovato solo in presenza delle causali previste dalla legge. In caso di violazione della suddetta norma, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Esempio: primo rapporto a tempo determinato di 10 mesi decorrente dal 1 luglio. Il rinnovo acausale, decorso il periodo di stop & go di 20 giorni, potrà aver durata massima fino al 30 giugno dell'anno successivo

10. Che cosa significa l'inciso "ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, co. 1 e dall'articolo 21, co. 1 del decreto legislativo n. 81/2015... si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto"?

Vale a dire che i contratti stipulati precedentemente, ancorché in corso, alla data del 5 maggio 2023, non vanno conteggiati ai fini del raggiungimento dei 12 mesi di «acausalità», la cui decorrenza inizia dal primo giorno in cui si effettua un rinnovo o inizia il periodo di proroga del contratto in essere.

Attenzione: i periodi precedenti vanno comunque considerati ai fini del raggiungimento del periodo massimo di 24 mesi (o al diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva)

11. E come opera l'«oblio» per i contratti in corso?

In caso di contratto stipulato prima del 5 maggio 2023 e in essere al 5 maggio 2023, l'a-causalità dei 12 mesi decorre dalla fine prevista per questo contratto, a prescindere che l'azienda decida in seguito di optare per la stipulazione di una proroga del medesimo contratto o per un rinnovo.

12. Con un contratto a-causale di 5 mesi in corso nel periodo 11 Febbraio 2023 - 10 Luglio 2023: che cosa è possibile fare?

Di seguito un paio di ipotesi per il caso di specie.

- a) Prorogarlo per 12 mesi senza causale da 11 luglio 2023 a 10 luglio 2024;
- b) Rinnovarlo senza causale per 12 mesi, con rispetto dello stop & go (10 giorni in questo caso), quindi ad esempio dal 30 Luglio 2023 al 29 Luglio 2024.

13. Che cos'è lo stop and go?

Si tratta di un intervallo minimo di tempo che deve intercorrere fra la scadenza del contratto a termine e la riassunzione del lavoratore presso il medesimo datore di lavoro. Tale periodo è pari a:

- dieci giorni se il contratto scaduto aveva una durata fino a 6 mesi;
- venti giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore a 6 mesi.

14. Cosa accade se non viene rispettato lo stop and go nell'ambito del rinnovo del contratto a termine?

Il contratto di interesse si trasforma a tempo indeterminato. Fermo restando che la disciplina dello stop and go non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali.

15. La legge ammette periodi di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la scadenza del termine?

Fermo restando il limite di durata massima del contratto a termine di ventiquattro mesi complessivi, la legge ammette brevi periodi di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la scadenza del termine (inizialmente fissato o successivamente prorogato) per consentire di ultimare le attività lavorative in corso.

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione che varia in base ai giorni di prosecuzione del rapporto:

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

Nel caso in cui però il rapporto di lavoro continui di fatto:

- oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi;
- oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi;

il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

16. Esiste qualche precisa regola per poter determinare la durata del periodo di prova nel caso di assunzione di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo determinato?

No, ad oggi mancano precise indicazioni operative, salvi i rari casi in cui una disciplina a riguardo sia prevista nell'ambito della contrattazione collettiva applicata in azienda.

Ciò detto, è bene che la durata del periodo di prova, nel caso di una assunzione con contratto a termine, sia stabilita in funzione alla durata complessiva del rapporto di lavoro inizialmente prevista. A titolo orientativo, in assenza di specifica previsione da parte della contrattazione collettiva applicata, si ritiene che la durata del periodo di prova possa essere ottenuta rapportando la durata del rapporto inizialmente prevista con la durata di fatto e potenzialmente complessiva del rapporto medesimo, quindi così riproporzionare la durata massima della prova. A titolo di esempio, se il rapporto a termine registra una durata concordata di 6 mesi, tale periodo andrà rapportato alla durata massima a-causale ad oggi pari a 12 mesi, così come la durata da stabilirsi della prova andrà rapportata alla durata massima apponibile della prova in relazione alle caratteristiche della posizione contrattuale (si ipotizzi, 2 mesi). L'operazione, dunque, consistente in $(6 \times 2) / 12$, darà come risultato 1 mese, il quale rappresenterà così la riproporzionata durata della prova.

17. Nel caso di rinnovo di un contratto di lavoro a termine posso prevedere un nuovo periodo di prova?

In linea generale, no. Il rapporto di lavoro, in caso di rinnovo, potrà essere soggetto ad un nuovo periodo di prova soltanto ove sussistessero residuali eccezioni, ed in particolare nell'ipotesi in cui il lavoratore dovesse essere adibito a mansioni oggettivamente diverse rispetto a quelle precedentemente svolte.

18. In che cosa consiste il diritto di precedenza?

Il diritto di precedenza consiste nella possibilità - per i lavoratori a tempo determinato - di essere preferiti nelle assunzioni a tempo indeterminato eventualmente effettuate dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi dalla cessazione del rapporto a tempo determinato, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del/dei rapporto/i a termine intercorso/i. In particolare, tale diritto, viene riconosciuto alla generalità dei lavoratori assunti con contratto a termine che abbiano prestato attività lavorativa presso la medesima azienda per un periodo superiore a 6 mesi.

19. Vi sono dei casi in cui è fatto divieto stipulare contratti a tempo determinato?

Sì, la legge stessa individua delle ipotesi tassative per le quali è fatto divieto apporre un termine al contratto di lavoro. Non si potrà, ad esempio, assumere a tempo determinato un lavoratore per sostituirne un altro in sciopero, oppure per sostituire lavoratori interessati da cassa integrazione qualora si tratti delle medesime mansioni, o ancora non si potrà assumere personale a tempo determinato nelle unità produttive nelle quali si è proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che hanno

riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni (salvo alcune eccezioni). Altra ipotesi è quella di divieto di assunzione a termine qualora il datore di lavoro non abbia proceduto ad effettuare la valutazione dei rischi così come prescritto dal TU della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008).

20. Ho libertà nell'assumere personale a tempo determinato o esistono dei limiti quantitativi con riferimento alla possibilità di stipulare contratti a tempo determinato?

Sì, la legge prevede che non possano essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Tale limite può essere derogato dalla contrattazione collettiva.

21. Qual è la base occupazionale da prendere in riferimento per il calcolo del limite quantitativo del 20%?

La fotografia aziendale è quella dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, includendo in tale computo i lavoratori part-time, i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti; saranno esclusi, invece, i rapporti di natura autonoma o lavoro accessorio, i parasubordinati e agli associati in partecipazione nonché i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato privi di indennità di disponibilità.

22. Cosa si intende per attività stagionali?

Le attività stagionali sono quelle che per loro natura si ripetono ciclicamente e che in determinati periodi dell'anno comportano anche un incremento delle stesse (si pensi solo al settore alimentare o a quello turistico-alberghiero). Sono quelle la cui individuazione è rimandata al D.P.R. n. 1525 del 1963, nonché alla contrattazione collettiva.

Tali attività godono di una particolare disciplina che ammette deroghe alle ordinarie regole previste per la stipula dei contratti a termine.

23. I lavoratori stagionali soggiacciono al limite di durata massima dei 24 mesi?

No, nei confronti di tali lavoratori non si applica il limite di durata massima, per sommatoria di tutti i contratti a termine tra le medesime parti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, che è pari a 24 mesi.

24. In caso di rinnovo o proroga devo apporre la causale per gli stagionali?

No, in quanto possono essere prorogati o rinnovati anche in assenza delle causali, sebbene non sussista nessuna deroga per il numero di proroghe le quali rimangono in totale 4 possibili.

25. Ho assunto un dirigente con un contratto a tempo determinato della durata di 2 anni. Risulta possibile prorogare tale contratto, e se sì entro quali limitazioni?

Sì, è possibile prorogare il contratto di lavoro a termine stipulato con il dirigente. In tal caso non sussiste un numero massimo di proroghe, ove i dirigenti sono espressamente esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al Capo III del D.Lgs. n. 81/2015.

26. Ho assunto un lavoratore con contratto a termine: è possibile recedere unilateralmente prima della scadenza?

In generale, no. Il recesso anticipato del datore di lavoro deve infatti considerarsi illegittimo, a meno che non sorretto da giusta causa, ovvero da altre residuali motivazioni quali l'impossibilità sopravvenuta alla prestazione ovvero il superamento del periodo di conservazione del posto.

In sintesi, e nel caso manchi uno dei suddetti presupposti, il datore di lavoro, secondo un prevalente orientamento giurisprudenziale, non verrebbe investito dall'obbligo di reintegrare il lavoratore, bensì da un obbligo risarcitorio quantificato a quanto il

lavoratore avrebbe percepito se il datore di lavoro non avesse posto anticipatamente fine al rapporto.

27. Ho assunto un lavoratore con contratto a termine, il quale, dopo qualche mese, ha improvvisamente rassegnato le proprie dimissioni volontarie. Cosa posso fare?

In generale, tale condotta del lavoratore è illegittima, a meno che il recesso esercitato non sia stato sorretto da giusta causa. Il datore di lavoro, a fronte di tale inadempimento contrattuale, potrebbe avanzare una richiesta risarcitoria nei confronti del lavoratore, dovendo comunque dimostrare, secondo prevalente giurisprudenza, che l'improvvisa e anticipata cessazione del rapporto ha cagionato un evidente danno all'organizzazione del lavoro.

28. Ho purtroppo superato il limite di durata massima con riguardo ad un lavoratore assunto a tempo determinato. Cosa rischio?

Nel caso di superamento dei limiti di durata massima, la potenziale sanzione consiste nella conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato.

29. Ho violato il limite percentuale di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, erroneamente assumendo più lavoratori con contratto a tempo determinato di quelli che avrei potuto. Cosa rischio?

Nel caso di violazione del limite percentuale di cui all'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, ovvero del diverso limite percentuale individuato dalla contrattazione collettiva applicata, è prevista una sanzione amministrativa di importo pari al 20% ovvero al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, a seconda che il numero di lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia pari o superiore a 1.

Di contro, nel caso della predetta violazione, non è prevista la sanzione della trasformazione dei rapporti interessati in rapporti a tempo indeterminato.



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso