



**IL CONTRATTO
A TERMINE
DOPO IL
DECRETO
DIGNITÀ**

Alberto Bosco

Premessa – Il CTD è disciplinato dagli **art. da 19 a 29 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81**.

- Modifiche sostanziali sono state apportate dal **decreto legge 12 luglio 2018, n. 87** (cd. decreto dignità), entrate in vigore sabato 14 luglio 2018.
- La legge di conversione del D.L. 87 (**legge 9 agosto 2018, n. 96**, entrata in vigore il 12 agosto 2018), ha introdotto ulteriori modifiche, differendo l'applicazione di alcune norme, ossia quelle relative a proroghe e rinnovi, al 31 ottobre 2018.

- Fino al 13 luglio 2018: “vecchio testo” del D.Lgs.15 giugno 2015, n. 81 (es. durata massima di 36 mesi);
- dal 14 luglio sono entrate in vigore le modifiche del D.L.12 luglio 2018, n. 87 nella sua stesura originaria (es.: indicazione causale per ogni rinnovo): secondo alcuni, le disposizioni della legge di conversione hanno sostituito quelle del D.L. 87;
- dal 12 agosto 2018 sono entrate in vigore le modifiche al D.L. n. 87, contenute nella legge di conversione n. 96, che hanno rinviato l’obbligo di specificare le causali per le proroghe (oltre i 12 e fino a 24 mesi) e tutti i rinnovi sino al 31 ottobre 2018;
- infine, dal 1° novembre 2018, tutte le nuove disposizioni entrano definitivamente a regime.

Lavoro a tempo indeterminato come forma comune

Con una norma di portata generale, si prevede che **il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro** (art. 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Qualora nell'ambito di una determinata tipologia contrattuale di natura subordinata, non si riscontrino gli elementi di specialità (sostanziali e formali) previsti dal Legislatore, il rapporto va necessariamente ricondotto alla "forma comune" e cioè al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Min. Lav., Lettera circolare 22 aprile 2013)

Lavoro a tempo indeterminato e contrattazione collettiva

Non poche sono le possibilità di intervento (derogatorio rispetto alla previsione normativa) rimesse alla contrattazione collettiva; salvo diversa previsione, ai fini della medesima norma, per contratti collettivi si intendono:

- quelli nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; e
- quelli aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria, (art. 51 D.Lgs.15 giugno 2015, n. 81).

Art. 8 D.L. 13 agosto 2011, n. 138 - Contrattazione collettiva prossimità

1. I contratti collettivi aziendali o territoriali firmati da **associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale** o dalle **loro rappresentanze sindacali** in azienda, possono realizzare **specifiche intese** con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori se sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, **finalizzate a maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti e avvio di nuove attività.**

Art. 8 D.L. 13 agosto 2011, n. 138 - Contrattazione collettiva prossimità

2. Tali specifiche intese possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento ai **contratti a termine**.

2-bis. Fermo il rispetto della Costituzione, le norme comunitarie e convenzioni internazionali, **tali specifiche intese operano anche in deroga alle disposizioni di legge e regolamentazioni dei CCNL**.

ESEMPIO - Per garantire il mantenimento dei livelli occupazionali e scongiurare la fine dei rapporti in corso, di percorsi di graduale inserimento in azienda...

Visto lo stato di incertezza circa il mantenimento dei livelli di mercato, di prodotto e di commesse

Vista la necessità di prolungare la permanenza in servizio di alcune figure professionali per la conclusione di appalti/commesse/ordini fino a loro scadenza

Per i soli CTD stipulati entro il per la prima volta, come anche in caso di rinnovi o proroghe intervenute entro il, continuano ad applicarsi gli artt. 19 e ss. Del D.Lgs. n. 81/15 nella sua formulazione originaria.

Per i CTD, i rinnovi e le proroghe degli stessi, le disposizioni di cui al decreto legge n. 87/18 (legge n. 96/2018), trovano applicazione a decorrere dal (es. 1° gennaio 2019).

Divieto di contratti a termine

L'apposizione di un termine (art. 20, co. 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81), non è ammessa:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso UP in cui si è proceduto, nei 6 mesi prima, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni del CTD, salvo che esso sia concluso per sostituire lavoratori assenti, assumere iscritti nelle liste di mobilità, o abbia durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso UP in cui vi è sospensione o riduzione dell'orario, in regime di CIG, di lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

In caso di violazione dei divieti di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato (articolo 20, co. 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Divieto di contratti a termine

Corte di Cassazione 2 aprile 2012, n. 5241: la clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, è nulla per contrarietà a norma imperativa **E IL CONTRATTO DI LAVORO SI CONSIDERA A TEMPO INDETERMINATO**

**SI APPLICA LA REGOLA DEL CONTRATTO
"NORMALE" OSSIA QUELLO A TEMPO
INDETERMINATO**

Divieto di contratti a termine

Ex art. 28 D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, "la valutazione ... anche nella scelta delle attrezzature e sostanze o preparati chimici, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute, ivi compresi quelli riguardanti **gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari**, tra cui ... quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e **QUELLI CONNESSI ALLA SPECIFICA TIPOLOGIA CONTRATTUALE ATTRAVERSO CUI VIENE RESA LA PRESTAZIONE DI LAVORO"**.

Divieto di contratti a termine

Non basta che sia stata effettuata una valutazione dei rischi "generica" ma occorre che vengano valutati anche altri elementi quali:

- 1) minore familiarità lavoratore a termine con ambiente e strumenti di lavoro
- 2) minore percezione dei rischi
- 3) impiego in mansioni che si solito sono meno qualificanti e più faticose
- 4) formazione spesso insufficiente
- 5) più isolamento del lavoratore a termine dai colleghi più formati, informati e professionalizzati
- 6) e così via

Forma scritta

- Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione (articolo 19, co. 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).
- L'atto scritto deve, altresì, richiamare espressamente il **diritto di precedenza** e, ove previsto, anche le **ragioni** che ne legittimano la stipulazione.

Consegna del contratto al lavoratore

- L'omessa consegna al lavoratore di una copia del CTD non determina la nullità del termine, perché tale sanzione non è prevista dalla legge (diversamente che per la mancata redazione dell'atto scritto): tale adempimento costituisce un elemento estrinseco ai requisiti essenziali del contratto (Cass. 6 maggio 1998, n. 4582).
- I 5 giorni decorrono non già dalla sottoscrizione del contratto ma dall'effettivo inizio della prestazione: si computano solo i giorni lavorativi.

Forma scritta

- In caso di rinnovo, ossia di nuovo contratto a termine con il medesimo lavoratore, dal 1° novembre 2018 occorre prevedere una causale ...
- il che comporta – di fatto e almeno in via di assoluta prudenza – l'obbligo di fare ricorso all'atto scritto, anche se il nuovo (ossia il secondo, terzo o ulteriore) contratto a tempo determinato dovesse avere una durata non superiore a 12 giorni.

Forma scritta e firma del lavoratore

- Anche se il lavoratore è stato informato in maniera esplicita circa il vincolo di durata apposto al contratto, è necessario che tale documento scritto sia stato non solo consegnato al dipendente (poiché la mera consegna non vale a esprimere inequivocabilmente l'accettazione del contenuto del contratto ma, plausibilmente, la mera volontà del lavoratore di essere parte di un rapporto lavorativo)
- **... ma anche che sia firmato dal prestatore** (Cass. 5 febbraio 2018, n. 2774);
- **Se manca la firma: Contratto Tempo Indeterminato**

Durata massima del singolo contratto

- **Dal 14 luglio 2018**, regola “generale” per il **singolo CTD** (ipotesi diversa rispetto alla sommatoria di più CTD): senza indicare le esigenze, la durata massima non può superare **12 mesi**;
- Eccezione: può essere apposto un termine di durata non superiore a **24 mesi** (non derogabili dal contratto collettivo) se sono state indicate le **ragioni** (art. 19, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Durata massima del singolo contratto

Le esigenze che possono consentire di superare i 12 mesi, e di arrivare sino a 24, sono:

- **temporanee e oggettive, estranee a ordinaria attività** (circostanze straordinarie)
- **sostitutive di altri lavoratori;**
- **connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria** (tutti e 3 i requisiti contemporaneamente).
- **Cosa è "significativo" e "non programmabile"?**

LE ESIGENZE E I LORO PROBLEMI

Attività	Esigenze	Criticità
NON Ordinaria	Temporanee + oggettive + estranee	Cosa è temporaneo? Cosa è oggettivo?
Ordinaria	Incrementi temporanei + significativi + non programmabili	Cosa è temporaneo? Quanto significativo? Cosa è non programmabile?
Ordinaria o straordinaria	Sostitutive	Nessuna

Esigenze: esempio 1

- Apertura nuova UP (es. nuovo punto vendita): configura una esigenza "non programmabile"
- No, perché si tratta di esigenze programmabili benché straordinarie

Esigenze: esempio 2

- L'aggiudicazione di una gara d'appalto è un evento "non programmabile", dato che, fino all'inizio effettivo dell'attività l'azienda non può rendersi conto dell'incremento d'attività, o è "programmabile" per le aziende che basano la propria attività su gare d'appalto ?
- L'aggiudicazione di un appalto è un evento per definizione programmabile.

Esigenze: esempio 3

- Una nuova commessa rientra fra gli eventi "non programmabili" dell'attività ordinaria, e può quindi essere indicata come causale?
- Considerata l'impostazione restrittiva della norma, la risposta sembra negativa (salvo che questa sia davvero imprevedibile).

Durata massima del singolo contratto

- L'indicazione obbligatoria delle ragioni, non derogabile dal contratto collettivo, si presta a contestazioni e costituisce un forte deterrente alla stipula di CTD con durata superiore ai 12 mesi.
- La disciplina sulle causali è più limitativa e incerta rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001.
- **In caso di stipulazione di un CTD di durata superiore a 12 mesi in assenza della specificazione delle causali, esso si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi (art. 19, co 1-bis, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, aggiunto da legge n. 96/2018).**

Durata massima di più rapporti a termine

- In caso di **sommatoria di più CTD**, salve diverse disposizioni dei **contratti collettivi** (che possono prevedere periodi più ampi), e tranne le attività **stagionali** ex art. 21, co. 2 (individuate dal contratto collettivo o con DM o DPR 7 ottobre 1963, n. 1525),
- la durata di tutti i rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i **24 mesi**,
- Salve deroghe per i CTD stipulati prima del 14 luglio 2018 nonché per le proroghe e i rinnovi stipulati nel periodo transitorio fino al 31 ottobre 2018.

Come si conta la durata del contratto?

Supponendo – per semplicità – che non esistano anni bisestili :

- **unico CTD dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2020**: la durata è pari a 24 mesi (il rapporto dura **730 giorni**);
- **CTD dal 2019 ogni anno per tutto gennaio** (dall'1 al 31) per eseguire l'inventario (supponendo che tale attività rientri tra le esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività): il lavoratore può essere assunto 24 volte, ossia per i 24 mesi di gennaio dal 2019 (il rapporto dura **744 giorni**);
- **CTD dal 2019 ogni anno il mese di febbraio** (dall'1 al 28): il lavoratore può essere assunto 24 volte, ossia per 24 mesi di febbraio dal 2019 (il rapporto dura "solo" **672 giorni**).

Quelle sopra sono tutte situazioni perfettamente regolari ma che danno luogo a durate (almeno in giorni) assai differenti.

Ma come si effettua il calcolo se l'assunzione a termine – specie se reiterata – include sia mesi interi che frazioni di essi?

Come si conta la durata del contratto?

Ipotizziamo, per esempio, 2 rapporti a termine:

- il primo iniziato dal 1° gennaio al 20 febbraio 2019;
- il secondo dal 1° maggio al 20 giugno 2019

Come si conta?

- I mesi interi contano come mesi interi a prescindere dalla loro effettiva durata;
- per contare i periodi di lavoro non coincidenti con 1 mese si usa il criterio comune per cui, dato che la durata media dei mesi nell'anno è di 30 giorni, 30 giorni sono = a 1 mese;
- i mesi di lavoro a termine sono pari a 3: gennaio e maggio più 30 giorni = a 1 mese (i 20 gg di febbraio + i primi 10 gg di giugno 2019), con un residuo di altri 10 gg (dall'11 al 20 giugno) che andrà "ripescato" nel caso di ulteriori CTD con quel lavoratore (Min. Lav., circ. 2 maggio 2008, n. 13).

Durata massima di più rapporti a termine

- Ai fini del computo di tale periodo (24 mesi, salvo deroga contrattuale) **si tiene altresì conto** dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di **somministrazioni di lavoro a TD**.
- Nel caso in cui il limite dei 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento (articolo 19, co. 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

DURATA MASSIMA DI UNO O DI PIÙ CTD
Disciplina a regime dal 1° novembre 2018

Contratto/i	Durata	Somministrazione	Note
1 solo	Fino a 12 mesi	Non rileva perché si è lontani dalla durata massima	Non occorre indicare le causali
	Da 13 a 24 mesi	Rileva nel computo *	Occorre indicare le causali
	Superiore a 24 mesi		Conversione del rapporto a tempo indeterminato
2 o più	Fino a 12 mesi	Non rileva perché si è lontani dalla durata massima	Occorre indicare le causali già dal 1° rinnovo
	Da 13 a 24 mesi	Rileva nel computo *	
	Superiore a 24 mesi		Conversione del rapporto a tempo indeterminato

* Per mansioni di pari livello e categoria legale. La durata massima “per sommatoria” di più rapporti a termine è derogabile da parte del contratto collettivo.

Durata massima per sommatoria 24 mesi: quali periodi si contano?

Periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, cioè quelli nei quali non vi è stata prestazione di attività lavorativa	NO
Periodi di lavoro pregressi tra le medesime parti che abbiano riguardato lo svolgimento di mansioni non di pari livello e categoria legale	NO
Periodi di lavoro che abbiano già avuto luogo tra le stesse parti e che abbiano riguardato lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale	SI
Periodi di lavoro con il contratto "intermittente" a tempo determinato (per qualunque mansione)	NO

Più CTD oltre i 12 mesi: indicazione esigenze

- Se la specificazione delle ragioni è **obbligatoria** ai sensi dell'art. 19, co. 1 (CTD che supera i 12 mesi), e dell'art. 21, co. 01 (indicazione delle ragioni per tutti i rinnovi nonché per le proroghe che allungano la durata oltre i 12 mesi, sempre con un massimo di 24),
- **la loro omissione** – in base a quanto previsto nella legge n. 96/2018 – **causa la conversione del rapporto in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**
- tale trasformazione decorre dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Attività stagionali

In relazione alle diverse eccezioni che riguardano lo svolgimento di attività stagionali rispetto alla normativa generale in materia di CTD (non applicabilità del limite temporale dei 24 mesi, delle pause intermedie, dei limiti numerici ecc.), con riguardo alla disciplina previgente, il Ministero aveva precisato quanto segue:

- le varie eccezioni riguardano sia le attività stagionali previste dai **contratti collettivi**
- che quelle disciplinate dall'**emanando DM**: fino all'emanazione del DM - che sostituirà solo le ipotesi del **DPR 7 ottobre 1963, n. 1525**, e non anche quelle previste dal contratto collettivo (anche aziendale) che quindi può e potrà individuare ulteriori ipotesi - continuano a valere le disposizioni del DPR 7 ottobre 1963, n. 1525;

Attività stagionali

- il rinvio alle clausole dei contratti collettivi vale anche per tutte quelle attività già indicate come stagionali nei contratti collettivi stipulati sotto la vigenza del D.Lgs. n. 368/2001;
- **i CTD conclusi per attività stagionali costituiscono un'eccezione al limite di durata massima** stabilito *ex lege* o dal contratto collettivo: ne consegue che **eventuali periodi di lavoro caratterizzati da stagionalità non concorrono a determinare il limite di durata massima ex art. 19, co. 1, che opera solo per i CTD stipulati per attività non aventi carattere stagionale** (Min. Lav., Nota 20 maggio 2016, n. 15).

Attività stagionali

In pratica, dunque, i CTD stagionali:

- **non** soggiacciono al limite dei **24 mesi**,
- possono sempre essere **prorogati o rinnovati senza indicare la causale**
- **non** hanno pause intermedie (10/20 gg)
- **non sono soggetti a limiti numerici**;
- godono di una particolare disciplina per quanto concerne il diritto di **precedenza**;
- **non pagano 1,40%** (attività del DPR 1525)

Attività di ricerca scientifica: durata massima e proroghe

- I CTD che hanno ad oggetto in via esclusiva attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca cui si riferiscono (art. 23, co. 3, D.Lgs. n. 81/2015).

Con riguardo agli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), il Ministero ha precisato che:

- la deroga alla durata massima opera solo per i CTD che abbiano a oggetto in via esclusiva lo svolgimento di "attività di ricerca", e non per quelli aventi a oggetto attività operative collegate al progetto di ricerca;
- le eventuali proroghe di un CTD per attività di ricerca (non più di 4 dal 1° novembre 2018) devono intervenire entro il termine di 24 mesi (prima 36 mesi), tuttavia con la possibilità che l'ultima proroga determini una durata complessiva superiore ai 24 mesi in quanto commisurata alla durata del progetto di ricerca (Min. Lav., Nota 11 aprile 2016, n. 12).

Contratto in deroga presso l'INL

- Fermo l'art. 19, co. 2 (durata massima per sommatoria di tutti i CTD di 24 mesi, salvo diversa clausola collettiva),
- **un ulteriore contratto a termine fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la sede locale dell'INL competente per territorio.**
- In caso di mancato rispetto della procedura o di superamento del termine stabilito nel contratto, questo si trasforma a TI da data stipulazione (art. 19, co. 3, D.Lgs. n. 81/2015).
- **Va specificata la causale!!!**

Fissazione del termine: MODALITA'

- La scadenza può essere individuata sia in una data certa (es. 31 ottobre 2019) come pure con riferimento a un evento il cui verificarsi è certo ma del quale è incerta la data esatta, cd. termine *per relationem*.
- **Termine *per relationem***: l'assunzione per sostituire in via temporanea un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto può avvenire fissando un termine finale, o anche con l'indicazione di un termine *per relationem*, con riferimento al ritorno in servizio del lavoratore sostituito (Cass. 11921/2003).

Termine fisso e (contestualmente) *per relationem*

1. Accade spesso, specie con riferimento alla sostituzione di lavoratrici in gravidanza, che il datore indichi quale termine di scadenza del contratto con il sostituto la data prevista di rientro della lavoratrice (es.: il 12.10.2014) ...
2. ... e poi, a scopo cautelativo, inserisca anche la dicitura **“e comunque fino all’effettivo rientro in servizio della lavoratrice sostituita”**.
3. Questa procedura, con la quale si indica un doppio termine di scadenza, è stata ritenuta legittima dalla Corte di Cassazione.

Indicazione del doppio termine

L'indicazione di un termine fisso finale in aggiunta a quello mobile collegato al rientro del lavoratore sostituito non costituisce di per sé una causa di illegittimità dell'apposizione del termine, né è manifestazione di un intento elusivo, da parte del datore, dei vincoli posti dalla legge, dovendo il suddetto intento elusivo essere provato, caso per caso, dal lavoratore (Cass. 7 agosto 2003, n. 1192).

Unico contratto per sostituire più lavoratori

- E' legittima l'assunzione a termine di un lavoratore con un unico contratto per sostituire, in tempi successivi e diversi, più dipendenti assenti aventi diritto alla conservazione del posto, tutti regolarmente indicati nel contratto a termine (Cass. 7 agosto 2003, n. 11921).
- In tal caso, non essendo configurabile la proroga, non è richiesto il rispetto dell'intervallo minimo di tempo tra una sostituzione e l'altra

Proroghe

- Dal 1° novembre 2018, il CTD può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la sua durata iniziale è inferiore a 24 mesi, per un massimo di 4 volte (prima 5) in 24 mesi (prima 36) a prescindere dal numero dei contratti.
- Se le proroghe fanno superare i primi 12 mesi, ossia se la durata complessiva oscilla tra 13 e 24 mesi, il datore deve specificare l'esigenza (tra quelle di legge).
- Se il numero di proroghe è superiore a 4, il CTD si trasforma a tempo indeterminato da data decorrenza della 5° proroga (art. 21, co. 1, D.Lgs. 81/2015).
- La disciplina delle proroghe e dei rinnovi, è quella che ha "sofferto" di più delle divergenze tra D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, D.L. 12 luglio 2018, n. 87, e legge n. 96/2018.

PROROGHE: QUESTE LE REGOLE NEL TEMPO

Il 25 giugno 2015 è la data di entrata in vigore del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81; il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, è entrato in vigore il 14 luglio; il 12 agosto 2018 è entrata in vigore la legge 9 agosto 2018, n. 96

Dal	Al	N. proroghe	Indicazione causale
25 giugno 2015	13 luglio 2018	Massimo 5	No, non era prevista
14 luglio 2018	11 agosto 2018	4 in 24 mesi *	Si, dopo i primi 12 mesi *
12 agosto 2018	31 ottobre 2018	5 in 36 mesi *	Non necessaria *
1° novembre 2018	In poi	4 in 24 mesi	Necessaria per le proroghe comportanti una durata complessiva superiore a 12 mesi

* L'art. 1, co. 2, del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla L. n. 96/2018, dal 12 agosto 2018, stabilisce che le nuove disposizioni si applicano a rinnovi e proroghe successivi al 31 ottobre 2018. Per alcuni autori, la moratoria della legge n. 96/2018 retroagisce al 14 luglio (fino al 31 ottobre 2018), sostituendosi ai vincoli posti dal D.L. n. 87/2018. In attesa di chiarimenti ufficiali, peraltro soggetti a verifica in caso di contenzioso, poiché un'errata interpretazione potrebbe comportare la conversione a tempo indeterminato chi volesse adottare un comportamento improntato alla massima prudenza può, dal 14 luglio 2018 in poi, non superare le 4 proroghe nei 24 mesi di durata massima.

Proroghe e durata massima: un'altra ipotesi

Contratti che erano già in corso al 14 luglio 2018

- Fino al 31 ottobre 2018 si applica il regime previgente: quindi i CTD possono arrivare a una durata massima di 36 mesi, e non va indicata alcuna causale
- Il regime previgente si applica sino al 31 ottobre anche per proroghe e rinnovi: fino ad allora non va indicata la causale.
- Proroghe e rinnovi firmati entro il 13 luglio 2018 valgono anche dopo, fino a una durata massima di 36 mesi.

Proroghe

In pratica, a regime, ossia dal 1° novembre 2018, il contratto può essere prorogato:

- liberamente, senza dover evidenziare alcuna “esigenza” particolare, nei primi 12 mesi;
- successivamente, solo in presenza delle condizioni ex art. 19, co. 1., solo per esigenze: temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; di sostituzione di altri lavoratori; connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- Invece, i CTD per attività stagionali possono essere prorogati anche in assenza di tali condizioni.

Rinnovi: pause intermedie

Resta inalterata la disciplina relativa alle cosiddette "pause intermedie" (o "periodi cuscinetto" o "*stop and go*"): se il lavoratore viene riassunto (con un nuovo contratto) a tempo determinato entro:

- 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi; ovvero
- 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi;
- il secondo CTD si trasforma a tempo indeterminato, salvo che il contratto collettivo (nazionale, territoriale, aziendale) non preveda termini più brevi o azzeri gli intervalli temporali.

Rinnovi: causali

L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui all'art. 19, co. 1, in base alle quali è stipulato, ossia le esigenze:

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

Anche in questo caso però, come per le proroghe, la legge 9 agosto 2018, n. 96, ha previsto che le nuove disposizioni introdotte dal D.L. n. 87/2018 si applicano ai rinnovi contrattuali successivi al 31 ottobre 2018, e quindi solo a quelli stipulati a partire dal 1° novembre 2018.

RINNOVI: QUESTE LE REGOLE NEL TEMPO

Il 25 giugno 2015 è la data di entrata in vigore del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81; il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, è entrato in vigore il 14 luglio; il 12 agosto 2018 è entrata in vigore la legge 9 agosto 2018, n. 96

Dal	Al	Durata	Indicazione causale
25 giugno 2015	13 luglio 2018	Fino a 36 mesi	No, mai
14 luglio 2018	11 agosto 2018	Fino a 24 mesi *	Si, già dal 1° rinnovo *
12 agosto 2018	31 ottobre 2018	Fino a 36 mesi *	No, l'obbligo è "sospeso" *
1° novembre 2018	In poi	Fino a 24 mesi	Necessaria per tutti i rinnovi

* L'art. 1, co. 2, del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla L. n. 96/2018 dal 12 agosto 2018, stabilisce che le nuove disposizioni si applicano a rinnovi e proroghe successivi al 31 ottobre 2018. Per alcuni autori, la moratoria della legge n. 96/2018 retroagisce al 14 luglio (fino al 31 ottobre 2018), sostituendosi ai vincoli posti dal D.L. n. 87/2018. In attesa di chiarimenti ufficiali, peraltro soggetti a verifica giudiziale in caso di contenzioso, poiché un'errata interpretazione potrebbe comportare la conversione a tempo indeterminato, chi volesse adottare un comportamento prudente può limitarsi, dal 14 luglio 2018 in poi, a indicare sempre le causali e a non superare i 24 mesi di durata massima.

Rinnovi: causali

- Dal 1° novembre 2018, per ogni rinnovo (anche il primo, a prescindere dalla durata complessiva di tutti i CTD tra le stesse parti) va indicata la causale, pena la trasformazione a tempo indeterminato.
- Tali disposizioni non si applicano ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi: fino all'adozione di tale decreto continuano a trovare applicazione le disposizioni del DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 (art. 21, co. 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Start-up innovative

Le limitazioni al numero di proroghe e quelle sulle pause intermedie non si applicano alle imprese *start-up* innovative di cui di cui all'articolo 25, co. 2 e 3, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal co. 3 dell'articolo 25 per le società già costituite (articolo 21, co. 3, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Continuazione del rapporto oltre la scadenza

Fermi i limiti di durata massima ex art. 19 (24 mesi, più eventuali altri 12 con accordo in deroga in ITL), se il rapporto continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore deve erogare una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al

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

Continuazione del rapporto oltre la scadenza

Se il rapporto di lavoro continua oltre:

- il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi; ovvero
- il 50° giorno negli altri casi (no più di 24 mesi);

il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini (articolo 22, co. 1 e 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Numero complessivo di contratti a termine

- Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi (aziendali inclusi), non possono essere assunti lavoratori a TD in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a TI in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, arrotondando il decimale a unità superiore se è eguale o superiore a 0,5.
- In caso di inizio dell'attività in corso d'anno, il limite percentuale si conta sul numero di lavoratori a TI in forza al momento dell'assunzione.
- Per i datori che hanno fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare 1 CTD (art. 23, co. 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Numero complessivo di contratti a termine

- La legge 9 agosto 2018, n. 96, modificando l'art. 31, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015, ha introdotto un limite numerico se il datore ha in corso sia ordinari CTD che lavoratori in somministrazione a TD.
- **Salva diversa previsione dei contratti collettivi dell'utilizzatore e fermo il limite ex art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 (20% dei CTD veri e propri rispetto all'organico "stabile"), il numero di lavoratori assunti con CTD e con contratto di somministrazione a termine non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a TI in forza dall'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno della stipulazione, arrotondando il decimale all'unità superiore se esso è eguale o superiore a 0,5.**
- In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a TI in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione.

Numero complessivo di contratti a termine

- Il nuovo limite del 30% (numero massimo di lavoratori presso lo stesso soggetto sommando CTD e contratti di somministrazione, opera dal 12 agosto (entrata in vigore della legge 96/2018).
- Quindi, eventuali proroghe o rinnovi dei CTD già in servizio al 12 agosto, se stipulati entro il 31 ottobre, dovrebbero essere computati per eventuale superamento della soglia.
- Verosimilmente, la soglia non si applica ai lavoratori a termine e somministrati che erano già in servizio (per oltre il 30%) alla data del 12 agosto (entrata in vigore della legge 96/2018): l'azienda in questa situazione potrebbe mantenere in servizio i lavoratori in eccedenza, anche se non potrebbe occuparne di nuovi sino a quando non tornasse sotto la soglia massima del 30%.

Limiti numerici - La norma non contiene una suddivisione della percentuale massima per CTD e STD: quindi la percentuale potrebbe essere: 10% per i CTD e 20% per la somministrazione.

LIMITI SE IL CONTRATTO NON PREVEDE NULLA (es. 20 dipendenti)

CTD	Somm. TD	SI/NO	Sanzione
4	2	SI	=
5	1	NO	20 o 50% della retribuzione
3	3	SI	=
3	4	NO	Somm. = T. Indeterminato
3	18	SI *	=
20	2	SI **	=

* È esente da limiti la STD di: lavoratori in mobilità, disoccupati che godono da almeno 6 mesi di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati: se 15 hanno tali requisiti è tutto OK.

** Per esempio, se 16 CTD sono lavoratori che hanno già compiuto i 50 anni.

Non applicabilità dei limiti numerici

Sono esenti dal limite di legge, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste dai contratti collettivi, i CTD conclusi:

- 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;
- da imprese *start-up* innovative (art. 25, co. 2 e 3, D.L. n. 179/2012, legge n. 221/2012), per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il più limitato periodo ex art. 25, co. 3, per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali ex art. 21, co. 2 (sia quelle previste dal DM che dal contratto collettivo);
- per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici, televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive (art. 1 D.Lgs. n. 202/2017);
- per sostituzione di lavoratori assenti, quali quelli assenti per malattia, in quanto in servizio presso la protezione civile o il soccorso alpino, in aspettativa ecc.;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni (art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Non applicabilità dei limiti numerici

- Il limite percentuale (ossia il limite di legge e quelli contrattuali) non si applica, inoltre, ai CTD stipulati tra università pubbliche o private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, 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 MIBAC, escluse le fondazioni di produzione musicale di cui al D.Lgs. n. 367/1996, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.
- I CTD che riguardano in via esclusiva lo svolgimento di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca cui si riferiscono (art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Violazione dei limiti numerici

Se l'assunzione con CTD viola il limite percentuale (fino a 1 CTD se l'organico stabile non supera le 5 unità, il 20% negli altri casi o quello previsto dal contratto collettivo), restando esclusa la trasformazione dei CTD a TI, per ogni lavoratore si applica una sanzione amministrativa pari al:

- 20% della retribuzione, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a 1;
- 50% cento della retribuzione, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a 1 (articolo 23, co. 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Violazione dei limiti numerici

Il Ministero (circ. 30 luglio 2014, n. 18), ha precisato che:

- l'importo della sanzione va calcolato sulla percentuale della retribuzione degli ultimi lavoratori assunti violazione del limite;
- la retribuzione è quella lorda mensile di cui al contratto di lavoro (divisione retribuzione annua per numero mensilità spettanti);
- se nel contratto individuale non è riportata la retribuzione lorda mensile o annuale, si fa riferimento a quella tabellare del CCNL;
- l'importo individuato applicando il 20 o il 50% della retribuzione lorda mensile (arrotondato a unità superiore se il primo decimale è pari o superiore a 0,50) va quindi moltiplicato, "per ogni lavoratore", per il numero dei mesi o frazione di mese superiore a 15 giorni di occupazione;
- La sanzione, pur non diffidabile è soggetta alle riduzioni ex art. 16 legge n. 689/1981: l'importo va notificato nella misura di 1/3 e il pagamento entro 60 giorni dalla notifica estingue la violazione.

Esempio - Datore che supera di 1 sola unità il numero massimo di contratti a termine

Retribuzione annua lorda del lavoratore in questione: 19.000 euro per 13 mensilità

- Periodo di occupazione: 4 mesi e 10 giorni
- Importo sanzionatorio: euro $19.000 : 13 =$ euro 1.461,53 (retribuzione mensile)
- euro $1.461,53 \times 20\% =$ euro 292 (percentuale arrotondata di retribuzione mensile)
- euro $292 \times 4 =$ euro 1.168 (percentuale retribuzione mensile per periodo di occupazione)
- euro $1.168 : 3 =$ euro 389,33 (importo sanzione ridotta ex articolo 16, L. n. 689/1981).

Esempio - Datore che supera di 3 unità il numero massimo di CTD

Lavoratore 1: RAL: 19.000 x 13 mensilità; Periodo occupazione: 4 mesi, 10 gg

Lavoratore 2: RAL: 26.000 x 13 mensilità; Periodo occupazione: 2 mesi, 16 gg

Lavoratore 3: RAL: 15.600 x 13 mensilità; Periodo occupazione: 1 mese e 6 gg

Importo sanzionatorio:

- euro 19.000 : 13 = euro 1.461,53 (retribuzione mensile lavoratore n. 1)
- euro 26.000 : 13 = 2.000 (retribuzione mensile lavoratore n. 2)
- euro 15.600 : 13 = 1.200 (retribuzione mensile lavoratore n. 3)
- 1.461,53 x 50% = 731 (% arrotondata retribuzione mensile lavoratore n. 1)
- 2.000 x 50% = 1.000 (% retribuzione mensile lavoratore n. 2)
- 1.200 x 50% = 600 (% retribuzione mensile lavoratore n. 3)
- euro 731 x 4 = 2.924 (% retribuzione mensile per occupazione lav. n. 1)
- euro 1.000 x 3 = 3.000 (% retribuzione mensile per occupazione lav. n. 2)
- euro 600 x 1 = 600 (% retribuzione mensile per occupazione lav. n. 3)

In definitiva, dato euro (2.924 + 3.000 + 600) : 3, l'importo della sanzione ridotta ex art.16, L. n. 689/1981, è pari in tutto a euro 2.174,66.

Diritto di precedenza: nozione

Il diritto dell'ex dipendente a TD alla riassunzione dallo stesso datore, è diverso per un normale CTD, per una lavoratrice che ha fruito del congedo di maternità, e per il lavoro stagionale (art. 24, co. 4, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Fermo l'obbligo di richiamarlo a carico del datore (in forma scritta nel contratto di assunzione), poiché la norma prevede che esso deve essere espressamente esercitato per iscritto, in mancanza o nelle more di tale esercizio, il datore può legittimamente:

- assumere altri lavoratori o
- trasformare altri CTD in essere

ciò sia se il CTD di durata superiore a 6 mesi è cessato, che quando il CTD, una volta trascorsi i 6 mesi, è ancora in corso (Min. Lav., Nota 12 febbraio 2016, n. 7).

Diritto di precedenza: CTD non stagionale

- Salve diverse disposizioni dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine (art. 24, co. 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).
- Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, esso si estingue trascorso 1 anno dalla data di cessazione del rapporto (art. 24, co. 1 e 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Esempio: diritto di precedenza nel CTD "normale"

Fine contratto	Esercizio diritto precedenza entro ..	Diritto precedenza scade il ..
31 dicembre 2018	30 giugno 2019: se il diritto non è esercitato entro tale data, in forma scritta, non può più essere esercitato	31 dicembre 2019: dal 1° gennaio 2020, il datore può assumere a tempo indeterminato chi vuole

Diritto di precedenza: congedo di maternità

- Per le lavoratrici il congedo di maternità ex art. 16, co. 1, D.Lgs. n. 151/2001, usufruito nell'esecuzione di un CTD presso lo stesso datore, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza (lavoro per più di 6 mesi).
- Alle stesse lavoratrici è riconosciuto, alle stesse condizioni, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a TD effettuate dal datore entro i successivi 12 mesi, per le mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti CTD.
- Il diritto di precedenza può essere esercitato se la lavoratrice manifesta per iscritto la propria volontà in tal senso al datore entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto, esso si estingue dopo 1 anno dalla data di cessazione del rapporto (art. 24, co. 2 e 4, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Diritto di precedenza: stagionali

- Il lavoratore assunto a TD per svolgere attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a TD da parte dello stesso datore per le medesime attività stagionali.
- Il diritto di precedenza può essere esercitato 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.
- Esso si estingue trascorso 1 anno dalla data di cessazione del rapporto (art. 24, co. 3 e 4, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

DIRITTO DI PRECEDENZA: REGOLE A CONFRONTO (salvo deroghe contrattuali)

Lavoratore/ Previsione	“Ordinario”	Congedo Maternità	Stagionale
Attività pregressa	Più di 6 mesi, con stesso datore	Più di 6 mesi, incluso congedo maternità durante CTD	Medesima attività stagionale
Esercizio	Forma scritta con esplicita volontà		
Limite per esercizio	Entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro		Entro 3 mesi da fine rapporto
Nuove assunzioni	Solo CTD	CTD e tempo indeterminato	Solo CTD
Mansioni	Quelle già espletate nel contratto a termine		Medesima attività stagionale
Validità	Il diritto di precedenza si estingue dopo 12 mesi dalla cessazione del precedente rapporto a termine		

Diritto di precedenza e apprendistato

- Rispondendo a una richiesta di interpello sulla disciplina del diritto di precedenza ex art. 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e l'assunzione di apprendisti, il Ministero ha precisato che non danno luogo alla violazione del diritto di precedenza:
- la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione (cd. stabilizzazione), non trattandosi di una nuova assunzione;
- la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine (titolare del diritto di precedenza) risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato (Min. Lav., Nota 8 agosto 2017, n. 2).

Principio di non discriminazione

- Al lavoratore a TD spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto "stabile" comparabili, ossia quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal contratto collettivo, e in proporzione al periodo lavorativo prestato, ove non obiettivamente incompatibile con la natura del CTD.
- Il datore è punito con sanzione amministrativa da 25,82 a 154,94 euro; se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, da 154,94 euro a 1.032,91 euro (art. 25 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).
- Il mancato riconoscimento ai lavoratori a TD del compenso incentivante, diretto a remunerare la realizzazione di reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e/o efficacia, contrasta con il principio di non discriminazione, salvo che tale disparità di trattamento non sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono il rapporto a termine (Cass. 29 dicembre 2015, n. 26007).

Informazione ai lavoratori e al sindacato

- Il datore informa i lavoratori a TD, nonché le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero la rappresentanza sindacale unitaria (RSU), circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa secondo le modalità definite dai contratti collettivi (art. 19, co. 5, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).
- I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato (art. 23, co. 5, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Formazione

- I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale (articolo 26 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Criteri di computo

- Salvo che sia diversamente disposto (per esempio, agli effetti della determinazione del numero di disabili da assumere, non sono computabili i lavoratori occupati con CTD di durata fino a 6 mesi), ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro (art. 27 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

COSÌ IL COMPUTO DEI CONTRATTI A TERMINE

(Ministero del Lavoro, Nota 19 novembre 2013, n. 30)

Caso pratico	Procedimento	Dipendenti
2 CTD di 12 mesi ciascuno negli ultimi 2 anni	Si sommano i CTD ($12 + 12 = 24$) e si divide il risultato per 24 mesi ($24 : 24 = 1$ unità lavorativa)	Il numero medio mensile di lavoratori è = a 1
2 lavoratori con CTD di 12 e 16 mesi	Si sommano 12 mesi + 16 mesi = 28 mesi e si divide il totale per 24 mesi ($28 \text{ diviso } 24 = 1,16$)	Per effetto dello arrotondamento, si conta 1 unità

Impugnazione del contratto

- Dal 14 luglio 2018, (D.L. 12 luglio 2018, n. 87; legge n. 96/2018), l'impugnazione del CTD deve avvenire, ex art. 6 legge n. 604/1966, entro 180 (e non più solo 120) giorni dalla cessazione del singolo contratto (impugnazione in forma scritta, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto a impugnare il contratto).
- L'impugnazione è inefficace se non è seguita, nei successivi 180 giorni, da deposito del ricorso in cancelleria o richiesta a controparte del tentativo di conciliazione o arbitrato.
- Se la conciliazione o l'arbitrato richiesti sono rifiutati o non si raggiunge l'accordo per il loro espletamento, il ricorso al giudice va depositato a pena di decadenza entro 60 giorni da rifiuto o mancato accordo (art. 28, co. 1, D.Lgs. n. 81).

IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO E DEL LICENZIAMENTO

Termine	CTD fino 13 luglio 2018	CTD da 14 luglio 2018	Licenziamento
I	120 giorni da cessazione (decadenza)	180 giorni da cessazione (decadenza)	60 giorni da licenziamento (decadenza)
II	180 giorni (a pena di inefficacia)		
III	60 giorni (a pena di decadenza)		

L'impugnazione del CTD, per impedire la decadenza, non può contenere una contestazione generica, ma la chiara volontà del lavoratore in tal senso (Trib. Roma 15.62017).

Trasformazione del contratto e risarcimento

- Se il giudice trasforma a TI il CTD, condanna il datore a risarcire il danno al lavoratore con un'indennità onnicomprensiva tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il TFR, avuto riguardo ai criteri ex art. 8 legge 604/1966 (numero dipendenti, dimensioni impresa, anzianità di servizio dipendente, comportamento e condizioni parti).
- Tale indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, incluse le conseguenze retributive e contributive per il periodo tra la scadenza del termine e la pronuncia con cui il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto.
- In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con CTD nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità di cui sopra è ridotto alla metà (art. 28, co. 2 e 3, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Ordine giudiziale di riammissione in servizio

- L'ottemperanza all'ordine giudiziale di riammissione in servizio, per nullità del termine, implica il ripristino della posizione del dipendente: il reinserimento deve avvenire nel luogo e nelle mansioni originarie (Cass. 12 ottobre 2015, n. 20437), salvo che il datore non intenda trasferirlo ad altra unità produttiva ove dimostri le ragioni tecniche, organizzative e produttive (Cass. 28 maggio 2015, n. 11066).
- L'inadempimento del datore consistente nel riammettere in servizio il dipendente (per effetto della conversione del CTD in rapporto a TI, per nullità del termine) in una sede diversa da quella nella quale il lavoratore avrebbe dovuto essere collocato, senza alcuna ragione tecnica, organizzativa e produttiva, legittima il rifiuto del lavoratore di riprendere servizio nella sede presso cui è stato illegittimamente trasferito (Cass. 9 marzo 2017, n. 6089).

Esclusioni e discipline specifiche

Sono esclusi dal campo di applicazione delle norme di cui sopra, perché già disciplinati da specifiche norme:

- Ferme le disposizioni ex art. 25 (principio di non discriminazione) e 27 (criteri di computo), i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, co. 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (lavoratori assunti a termine dalla mobilità: la lista di mobilità è stata abrogata dal 1° gennaio 2017);
- i rapporti tra datori dell'agricoltura e operai a tempo determinato, come definiti dall'art. 12, co. 2, del D.Lgs. 11 agosto 1993, n. 375;
- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco (articolo 29, co. 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Esclusioni e discipline specifiche

Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione delle norme di cui sopra, i:

- CTD con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a 5 anni, salvo il diritto del dirigente di recedere ex art. 2118 cod. civ. (ossia, nel rispetto del periodo di preavviso) una volta trascorso un triennio;
- rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore turismo e pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo ex art. 17 legge 28.1.1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto entro il giorno antecedente;
- CTD stipulati con il personale docente e ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale (art. 29, co. 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81);
- CTD stipulati ex della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (norme in materia di organizzazione università, personale accademico e reclutamento).

Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale ex D.Lgs. n. 367/1996, non si applicano le disposizioni dell'art. 19, co. da 1 a 3 (durata massima e contratto in deroga presso l'INL), e 21 (massimo 4 proroghe e pause intermedie tra 2 CTD successivi) (art. 29, co. 3, D.Lgs. 81).

- Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del D.Lgs. n. 165/2001 (articolo 29, co. 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).
- L'articolo 1 del D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (legge 9 agosto 2018, n. 96), prevede inoltre che le disposizioni di cui all'art. 1, nonché quelle di cui agli artt. 2 e 3, **non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni**, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto.

Risoluzione del rapporto

- Il rapporto a tempo determinato può essere risolto prima della scadenza concordata, oltre che per **dimissioni e risoluzione consensuale**, solo in presenza della **giusta causa di licenziamento**, restando sempre escluso il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (Trib. Roma 26 ottobre 2017).
- Inoltre, l'illegittimità del licenziamento di un lavoratore assunto a TD non è idonea a trasformare il CTD in contratto a tempo indeterminato, con conseguente applicazione delle tutele previste in tema di licenziamento del dipendente a tempo indeterminato, ma comporta solo il diritto a percepire le retribuzioni spettanti fino alla scadenza del termine (Cass. 22 agosto 2016, n. 17240).

CTD dopo una co.co.co. convertita a TI

È viziato da nullità derivata il contratto di lavoro a tempo determinato succeduto senza soluzione di continuità a un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto che debba essere convertito in contratto subordinato a tempo indeterminato per carenza del «progetto», essendo preclusa per legge la limitazione temporale di un contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del suo svolgimento (Corte App. Roma 5 giugno 2017).

Contributo addizionale

- Con l'eccezione dei CTD sostitutivi o stagionali, a carico del datore è dovuto un contributo addizionale dell' **1,40%**. Dopo le modifiche del D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (legge 9 agosto 2018, n. 96), tale contributo (previsto dall'art. 2, co. 28, legge n. 92/2012), è **umentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ogni rinnovo del CTD, anche in somministrazione, eccetto i contratti di lavoro domestico** (art. 3, co. 2, decreto legge 12 luglio 2018, n. 87).
- Il contributo addizionale è restituito, dopo il periodo di prova, al datore in caso di trasformazione a TI; la restituzione avviene anche se il datore assume il lavoratore con contratto a TI entro 6 mesi dalla cessazione del precedente CTD: in tal caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente CTD.