



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- **Capo III – articoli dal 19 al 29, del Decreto Legislativo 81/2015**
- con le modifiche del D.L. 87/2018, del D.L. 48/2023 e della L. 203/2024



Roberto Camera

LE REGOLE



Durata massima

articolo 19, comma 2

Proroghe

articolo 21, comma 2

**Contribuzione
maggiorata 1,4%**

art. 2, co 28, L.92/2012

Divieti

articolo 20, comma 1

Causale

articolo 19, comma 1

**Limite
percentuale**

articolo 23, comma 1

**Contribuzione
addizionale 0,5%**

art. 2, co 28, L.92/2012

**Comunicazione
alle RSU/RSA**

articolo 23, comma 5

Stop & Go

articolo 21, comma 2

**Diritto di
Precedenza**

articolo 24

**Prosecuzione
di fatto**

articolo 22, comma 1

**Comunicazione
ai lavoratori a
termine**

articolo 19, comma 5



CAUSALE



Causale

È obbligatorio indicare una causale all'avvio di un rapporto di lavoro:

- ✓ stipula del **primo contratto** a tempo determinato o della somministrazione a termine **superiore a 12 mesi**
- ✓ **superamento dei 12 mesi** con contratti a tempo determinato e in somministrazione a termine

1° Esempio:

- 1° contratto a TD di 6 mesi = *acausale*
- 2° contratto in somministrazione a termine di 4 mesi = *acausale*
- 3° contratto a TD di 6 mesi = **obbligo di causale**

2° Esempio:

- 1° contratto a TD di 13 mesi = **obbligo di causale**

NB: sono esclusi i contratti a termine stagionali



Causale

Decorrenza dei 12 mesi acausali

Ai fini del **computo del termine di 12 mesi**, nei quali è possibile stipulare contratti acausali, si tiene conto dei soli **contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023** (data di entrata in vigore del decreto).

- Min.Lavoro – circolare 9/2023: *«l'espressione "contratti stipulati" utilizzata al comma 1-ter dell'articolo 24 è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine sia alle proroghe di contratti già in essere. Tale lettura risulta, peraltro, coerente con il nuovo testo del comma 01 dell'articolo 21 del d.lgs. n. 81 del 2015 - come modificato proprio dal decreto-legge n. 48 - ove è stato sostanzialmente uniformato il regime delle proroghe e dei rinnovi nei primi dodici mesi del rapporto di lavoro a termine.»*

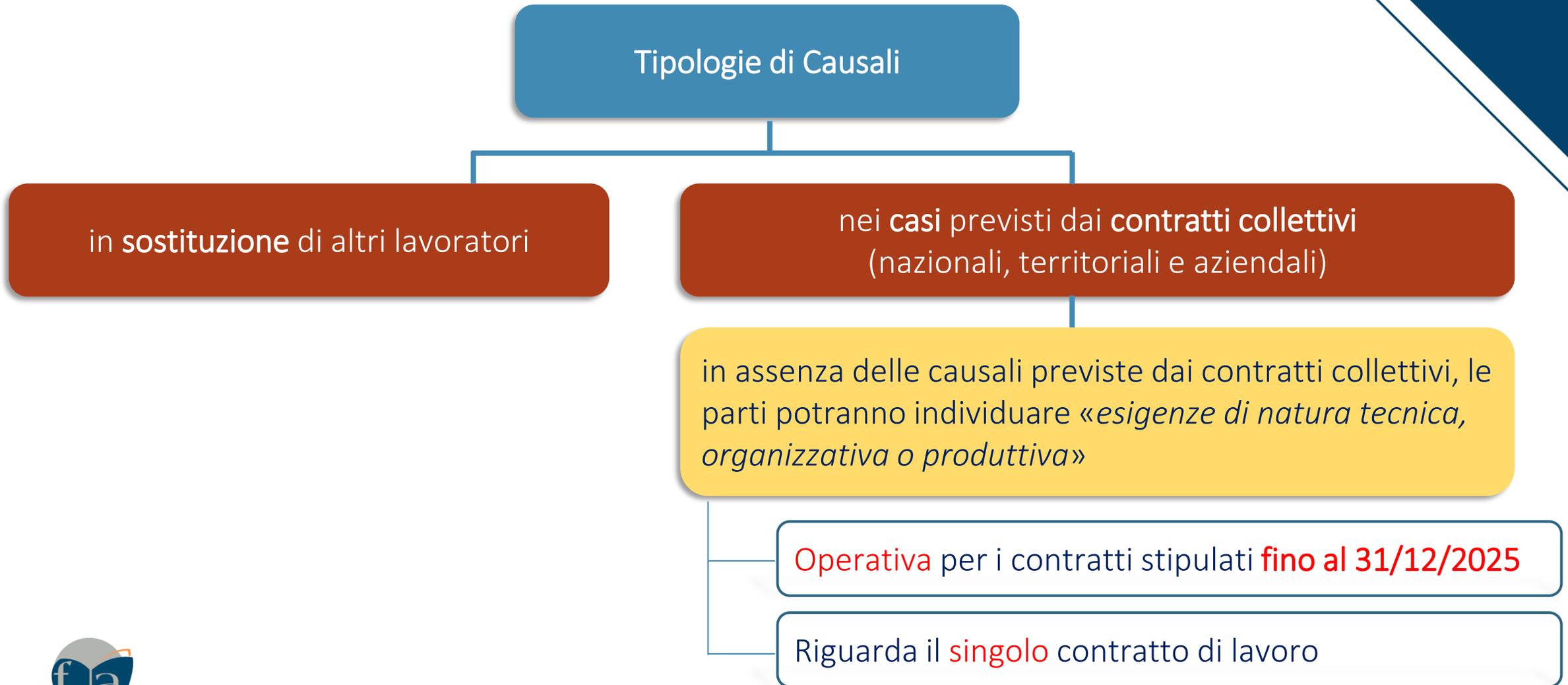
Casistiche

Per il raggiungimento dei 12 mesi, **non si calcolano**:

- i contratti terminati prima del 5 maggio 2023
- i contratti stipulati precedentemente il 5 maggio 2023 e scadenti oltre tale data



Causale



Causale

Specificità e temporaneità dell'esigenza

La **causale**, da riportare nel contratto individuale di lavoro, dovrà **specificare**, in modo **sufficientemente dettagliato**, le **ragioni oggettive** che portano all'attivazione di un contratto a termine (no a frasi generiche).

Dovranno essere **precisate le ragioni essenziali** e **dimostrabili** sia in termini di contenuto che con riguardo alla **temporaneità** del motivo, che dovrà rimanere per tutta la durata del contratto a termine.

In particolare, per quanto riguarda la durata, va evidenziato che l'esigenza è di natura temporanea e come tale cesserà entro uno specifico termine. Ciò per non evidenziare che si tratta di una esigenza di natura ordinaria e come tale non coerente con la tipologia contrattuale utilizzata.



Causale sostitutiva

Caratteristiche

- Va **indicato il nominativo** del lavoratore/trice sostituito e la relativa data di fine sostituzione.
- Può riguardare sia **assenze straordinarie** (es. malattia, infortunio) che **ordinarie** (es. ferie)
- Sono previste alcune **agevolazioni**
 - **non** dovrà essere corrisposto il **contributo maggiorato dell'1,4%**
 - **non** dovrà essere corrisposto il **contributo addizionale dello 0,5%** (in caso di rinnovo)
 - il contratto **non verrà computato nella percentuale massima** dei contratti a termine che un'azienda può stipulare contemporaneamente
 - è ammesso anche nel caso in cui l'unità produttiva abbia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il tempo determinato
 - in caso di sostituzione per maternità, il datore di lavoro che occupa fino a 19 dipendenti ha diritto a uno **sgravio del 50% dei contributi dovuti** (compresi i premi INAIL) sulla retribuzione del lavoratore a termine



Causale sostitutiva

Elementi da inserire nel contratto di sostituzione

«Facciamo riferimento agli accordi verbali intercorsi e Le confermiamo la Sua assunzione a tempo determinato dal **gg.mm.aa.**

Il presente contratto a tempo determinato è motivato dall'esigenza di **sostituire** il/la sig./ra XXXX assente, con **diritto alla conservazione del posto di lavoro**, ai sensi dell'articolo 19, comma 1, lettera b-bis), del D.L.vo 81/2015, per maternità obbligatoria ed eventuale maternità facoltativa, ferie ed altre cause che la stessa potrebbe richiedere durante il periodo di assenza.

La scadenza del presente contratto **è legata al rientro** del/la sig./ra XXXX, **previsto per il gg.mm.aa.**, con la possibilità, in caso di mancato rientro a tale data, di **proseguire** fino **all'effettivo ritorno** al lavoro del lavoratore/trice sostituito e comunque non oltre il **gg.mm.aa.**, data di raggiungimento, da parte Sua, del limite massimo di durata previsto per i rapporti a tempo determinato con la nostra azienda.»



Causale prevista dai contratti collettivi

Caratteristiche

- Si tratta di:
 - CCNL e CCTL stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
 - CCAL stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU)
- La causale, da indicare nel contratto individuale, **non deve essere generica** ma **rappresentare il reale fabbisogno temporaneo dell'azienda**
 - dovrà persistere per tutta la durata del rapporto di lavoro, proroghe comprese
 - vi dovrà sempre essere quel nesso eziologico tra la situazione tipizzata dal contratto collettivo e la specifica circostanza

Cassazione – sentenza n. 22496 del 9 settembre 2019



Causale individuata dalle parti

Caratteristiche

Le parti devono individuare «**esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva**»

- Deve essere una **specificata esigenza** oggettivamente verificabile che attiene al singolo contratto che si sta stipulando
 - Va indicata in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurare trasparenza e veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto
- Deve persistere per tutta la durata del rapporto di lavoro, proroghe comprese
- Può essere prevista solo in mancanza di una previsione dai contratti collettivi applicati dal datore di lavoro (CCNL, territoriale e aziendale)



Causale

Esenzioni

Non è obbligatoria l'indicazione della **causale** e il **limite dei 24 mesi** (durata singolo contratto)

qualora il contratto sia stipulato:

- da una **Pubblica amministrazione**
 - alle quali di continuerà ad applicare la normativa previgente
- da un lavoratore chiamato a svolgere **attività di insegnamento**, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, da parte di:
 - **università private**, incluse le filiazioni di università straniere
 - **istituti pubblici di ricerca**
 - **società pubbliche** che promuovono la ricerca e l'**innovazione**
 - **enti privati di ricerca**
- per **attività stagionali** (comprese proroghe e rinnovi)
- da **specifiche categorie di lavoratori o di attività**, escluse ai sensi dell'art. 29 del D.L.vo 81/2015
 - es. **OTD in agricoltura, dirigenti**, ecc.
- al di **fuori del Capo III** del D.L.vo 81/2015 (es. contratto intermittente a tempo determinato)



DURATA MASSIMA



Durata

Esistono 2 limiti di durata nei contratti a tempo determinato

per singolo contratto a termine

24 mesi

art. 19, comma 1, D.L.vo 81/2015

dalla sommatoria di più rapporti a termine

Quanto previsto dai
contratti collettivi

art. 19, comma 2, D.L.vo 81/2015

In caso di mancata previsione contrattuale: **24 mesi**



Durata massima consentita

CARATTERISTICHE

- Contratti conclusi per lo svolgimento di **mansioni di pari livello e categoria legale**
- **Sommando** anche i rapporti in **somministrazione a termine** (calcolati dal 18 luglio 2012)

ESCLUSIONI

- Rapporti a termine per **motivi stagionali**
- I **dirigenti**
 - la durata massima del singolo contratto a termine è di 5 anni, eventualmente reiterabile con un altro contratto
- gli **OTD** nelle aziende agricole
- Le aziende in **star-up innovativo** (DL 179/2012) - sino a 48 mesi anche con un solo contratto a TD
- Contratti che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di **attività di ricerca scientifica**
- **Altre tipologie contrattuali** (es. contratti intermittenti, co.co.co., ecc.)



Durata

Sanzione

Qualora venga **superato il limite massimo**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, **il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di tale superamento.



Incremento della durata massima complessiva

AUMENTO DELLA DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

Diversa durata prescritta dalla contrattazione collettiva rispetto alla previsione legale

Contratto assistito

Prosecuzione di fatto

Cambio inquadramento
(mansioni di diverso livello e categoria legale)



Incremento della durata massima complessiva

CONTRATTO ASSISTITO

Al raggiungimento del limite di durata massima previsto dal legislatore (24 mesi) o dalla contrattazione collettiva (nota INL n.1214/2019), è possibile stipulare un **ulteriore contratto** a tempo determinato, della **durata massima di 12 mesi**, presso l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente

Caratteristiche

- È possibile la stipula di un **solo** contratto a termine assistito
- Nel *format* va precisato: *ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del D.L.vo n. 81/2015*
- Il contratto deve **contenere la causale obbligatoria**
- Qualora stipulato per una durata inferiore a 12 mesi, **non potrà essere prorogato né rinnovato, ne potrà essere prevista la «prosecuzione di fatto»**
- Deve rispettare il c.d. **stop & go** rispetto ad un precedente contratto a tempo determinato
- Va corrisposta la **contribuzione aggiuntiva dell'1,40% e dello 0,50%** (escluse le motivazioni sostitutive)



Incremento della durata massima complessiva

CONTRATTO ASSISTITO

Modello da presentare all'Ispettorato del Lavoro per richiedere la sottoscrizione del contratto assistito

Modulo INL 19


Ispettorato Nazionale del Lavoro

MODULO ISTANZA PER IL SUPERAMENTO DELLA DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
ai sensi art. 1 del D.L. n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____
Via _____
CAP _____ Città _____ Prov _____
Email _____
PEC _____

I sottoscritti _____ rappresentante legale della società _____ (C.F./PIVA _____) con sede in _____ via _____ tel. _____ e-mail _____ in qualità di datore di lavoro, e _____ (C.F. _____) residente in _____ via _____ tel. _____ e-mail _____ in qualità di lavoratore,

CHIEDONO

congiuntamente, di essere convocati presso codesta Direzione Territoriale del Lavoro per sottoscrivere, ai sensi art. 1 del D.L. n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018, un ulteriore contratto a termine, precisando che quello ad oggi in essere tra gli stessi scadrà in data _____.

A tal fine, allegano alla presente n. 3 copie del contratto da sottoscrivere e copia del/dei precedente/i contratto/i a termine stipulati e indicano il seguente indirizzo di posta elettronica _____ cui inoltrare la convocazione.

Luogo e data _____ il datore di lavoro _____
_____ il lavoratore _____



Incremento della durata massima complessiva

CONTRATTO ASSISTITO

Controlli

- la **volontarietà** delle parti di stipulare un ulteriore contratto a TD
- il **rispetto della durata massima** del contratto assistito (non superiore a 12 mesi)
- che **non vi sia stato un precedente** contratto assistito tra le parti

Sanzione

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



Incremento della durata massima complessiva

PROSECUZIONE DI FATTO

Prosecuzione del rapporto oltre il termine formalmente indicato

E' possibile che il rapporto a tempo determinato prosegua, senza alcuna formalizzazione, oltre il termine comunicato al Centro per l'Impiego:

- 30 giorni se il contratto scaduto era di massimo 6 mesi
- 50 giorni se il contratto scaduto era superiore ai 6 mesi
- non si tratta di una proroga
- il lavoratore deve ricevere una retribuzione maggiorata:
 - del 20% dal 1° al 10° giorno
 - del 40% dal 11° al 50° giorno



Incremento della durata massima complessiva

PROSECUZIONE DI FATTO

Caratteristiche

- Va effettuata una sola volta, al termine dell'ultimo contratto con il quale si è raggiunto il limite massimo di durata
- Per quanto non sia obbligatorio, è il caso di fornire al lavoratore una comunicazione scritta che evidenzi l'ulteriore durata del rapporto e la disposizione di riferimento
- Non va fatta la comunicazione al Centro per l'Impiego
- La maggiorazione va identificata nel LUL con una voce paga *ad hoc*

Sanzione

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



Incremento della durata massima complessiva

CAMBIO INQUADRAMENTO

La modifica dell'inquadramento, inteso come **modifica del livello e della categoria legale**, comporta l'apertura di un nuovo «contatore», ai fini del calcolo della durata massima stabilita dall'art. 19, co 2.

INL – nota 804/2021

«Atteso che l'applicazione di tale principio potrebbe determinare il susseguirsi di un rilevante numero di contratti a termine tra gli stessi soggetti si ritiene che, laddove la successione di contratti susciti perplessità e sorgano dubbi in merito alla diversità di inquadramento del lavoratore assunto a termine, l'Ispettorato potrà promuovere l'intervento ispettivo al fine di verificare in concreto se la sottoscrizione di successivi e reiterati contratti ... sia conforme a quanto previsto dalla legge.»

Sanzione

In caso di mancato rispetto della norma, il contratto si **trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione**



PROROGHE



Proroghe

Le **proroghe**, previste all'interno di **24 mesi massimi di utilizzo** (a prescindere dal numero dei contratti), **sono 4**.

- Serve la **volontà** del lavoratore
- Serve la **causale** qualora la proroga vada a sfiorare il limite dei 12 mesi ovvero qualora sia richiesto durante un rinnovo
- La **motivazione** inserita nella proroga **non può essere diversa** dalla motivazione indicata nel contratto **iniziale**

Sanzione

il contratto si trasforma in **contratto a tempo indeterminato** dalla data di decorrenza della **5° proroga**



Proroghe

Nella proroga non è possibile modificare la motivazione

Circolare 17/2018

“non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo...”.

Circolare n. 42/2002

“fermo restando che la proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato ..., ciò implica la possibilità che le ragioni giustificatrici della proroga, ..., siano anche del tutto diverse da quelle che hanno determinato la stipulazione del contratto a termine ...”.



Proroghe

Facsimile – Accordo per la proroga del contratto a termine

Luogo e data

Con la presente, facendo seguito a quanto anticipato verbalmente, Le comunichiamo la proroga del contratto a termine stipulato in data per un periodo pari a giorni/mesi.

Il rapporto di lavoro alle nostre dipendenze proseguirà, pertanto, fino al

La proroga è dovuta per le seguenti motivazioni

La sede di lavoro, le mansioni, l'orario di lavoro e, in genere, il Suo trattamento retributivo e normativo resteranno invariati.

La preghiamo di voler sottoscrivere copia della presente per ricevuta e per integrale accettazione del suo contenuto.

Firma del lavoratore Firma del datore di lavoro



CONTRIBUZIONE



Contribuzione

Articolo 2, comma 28, Legge 92/2012

... ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un **contributo addizionale**, a carico del datore di lavoro, pari all'**1,4%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il contributo addizionale è **aumentato** di **0,5*** punti percentuali in occasione di **ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione.

**introdotto dall'articolo 3, comma 2, del decreto-legge n. 87/2018*



Contribuzione

Maggiorato

- **1,4%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
 - in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato non a tempo indeterminato

Addizionale

- **0,5%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
 - per ogni rinnovo di contratto a tempo determinato o somministrazione a termine



Contribuzione

Regole

- **Contribuzione aggiuntiva** dell'**1,40%** di base su tutti i contratti a termine
- **Maggiorazione contributiva** dello **0,50%** per ogni rinnovo
 - la contribuzione aggiuntiva sarà crescente ad ogni rinnovo (ML cir. 17/2018)
 - l'incremento potrà avvenire anche:
 - dalla **sommatoria** di un ordinario contratto a TD con un contratto in somministrazione a termine
 - qualora la **proroga** abbia una **motivazione diversa** (in quanto sarà considerata rinnovo – ML 17/2018)
 - si applica al **contratto intermittente**
 - la circolare INPS 121/2019 dispone quanto segue: *“In ordine all’ambito di applicazione della norma in discorso, si rileva come l’incremento del contributo aggiuntiva sia dovuto con riferimento al rinnovo di ogni tipologia di contratto a termine al quale si applica il contributo aggiuntiva,…”*

Esempio:

1° rapporto in somministrazione a termine:	1,40%*
2° contratto a tempo determinato:	1,90% (1,40% + 0,50%)
3° contratto a tempo determinato:	2,40% (1,90% + 0,50%)
4° rapporto in somministrazione a termine:	2,90% (2,40% + 0,50%)*
5° contratto a tempo determinato:	3,40% (2,90% + 0,50%)

(*) per il tramite dell’Agenzia di Somministrazione



Contribuzione

La **maggiorazione contributiva non si applica:**

- a) **lavoratori in sostituzione** di lavoratori assenti;
- b) **operai agricoli (OTD)**, in quanto esclusi dall'applicazione della NASpI;
- c) lavoratori assunti per **attività stagionali**:
 - previste dal **DPR 1525/1963**;
 - previste all'interno di **contratti collettivi**:
 - **stipulati entro il 31-12-2011** dalle OOSS e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative
 - detti rinnovi contrattuali devono contenere - tempo per tempo senza soluzione di continuità - espresso riferimento a quelle attività stagionali individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, ossia senza modificare le attività produttive definite stagionali e fermo restando che, conseguentemente, l'esonero non si applica alle eventuali ulteriori attività individuate come stagionali in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale.
 - **da svolgersi nel territorio della provincia di Bolzano** (indipendentemente dal luogo di residenza del lavoratore e dal luogo ove ha sede legale l'azienda del datore di lavoro), per attività stagionali stabilite dai CCNL, CCTL e CCAL sottoscritti dalle OOSS e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019.



Contribuzione

La **maggiorazione contributiva non si applica**:

- d) lavoratori **domestici**
 - ad eccezione dei rapporti domestici a TD in somministrazione, in quanto disciplinati dalle norme sulla somministrazione di lavoro e non da quelle dei rapporti di lavoro domestico diretti - art. 2240 cc
- e) stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2020, dalle **imprese fornitrici di lavoro portuale temporaneo** (così come disciplinato all'art. 17, della L. 84/1994, richiamato dall'art. 29, co. 2, lett. b), del D.L.vo 81/2015)
- e) **lavoratori cd. "Extra"**, assunti a termine per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel **settore del turismo e dei pubblici esercizi**, nei casi individuati dai contratti collettivi.
 - sono comprese le attività ricettive (alberghi, villaggi, campeggi, etc.), di somministrazione di alimenti e bevande (bar e ristoranti) e dell'intermediazione (agenzie viaggi)
- g) lavoratori adibiti ad **attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica**, qualora il datore di lavoro sia:
 - università privata, incluse le filiazioni di università straniere
 - istituto pubblico di ricerca
 - società pubblica che promuove la ricerca e l'innovazione
 - ente privato di ricerca
- h) lavoratori dipendenti dalle **Pubbliche Amministrazioni**



Contribuzione

La maggiorazione contributiva **non si applica**:

L'INPS, prendendo spunto dall'interpretazione sulle attività stagionali, ha chiarito quali **contratti a termine per attività stagionali** sono **esentati** dal **versamento della maggiorazione contributiva** (1,40% e 0,50% in caso di rinnovo):

per lo svolgimento delle **attività stagionali** previste nell'elenco allegato al **DPR 1525/1963**

per lo svolgimento delle **attività stagionali**, così come **identificate dall'interpretazione autentica**, previste da **CCNL** che hanno **definito le attività stagionali entro il 31/12/2011**

Inoltre sono **esentati i contratti a termine** stipulati:

per **motivi sostitutivi**

nelle **pubbliche amministrazioni**

per **lavoro domestico**

per l'assunzione di **operai agricoli**

se assunti per lo svolgimento, nel territorio della **Provincia di Bolzano**, delle attività stagionali definite dai **contratti collettivi** stipulati entro il 31 dicembre 2019

i **rapporti extra** di durata non superiore a 3gg, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi



Contribuzione

Restituzione del contributo in caso di:

➤ **Trasformazione**

- Restituzione integrale nell'ipotesi in cui il datore di lavoro decida di **trasformare il rapporto** a termine in rapporto a tempo indeterminato (*decorso il periodo di prova*). La restituzione attiene al totale della contribuzione maggiorata pagata nell'ultimo rinnovo effettuato.

➤ **Assunzione**

- **Assunzione a tempo indeterminato** entro i 6 mesi successivi dalla cessazione del precedente rapporto a termine (*decorso il periodo di prova*).
- La restituzione avviene detraendo dalle mensilità di contribuzione aggiuntiva spettanti al datore di lavoro un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a TD all'instaurazione del nuovo rapporto a tempo indeterminato.



ATTIVITÀ STAGIONALE



Attività stagionale

Le attività stagionali sono stabilite da:

- **Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525**
 - le attività previste rappresentano una elencazione tassativa e non suscettibile di interpretazione analogica delle attività da considerarsi stagionali (Cassazione, 10442/2006 e 9243/2023)
- **Ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva**
 - attività organizzate per fare fronte ad intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa. (interpretazione autentica fornita dall'art. 11, della Legge n. 203/2024, il cd. Collegato Lavoro)



Attività stagionale

Regole

I contratti a termine stipulati per le attività stagionali individuate dal DPR n. 1525/1963 o dai contratti collettivi, devono rispettare le seguenti regole:

- Possono essere rinnovati o prorogati **senza specificare la causale**
- **Non** si applica il **limite dei 24 mesi** (o quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva)
- **Non** si applicano i **limiti quantitativi** (20% o quanto previsto dalla contrattazione collettiva)
- **Non** si applica il c.d. **“stop & go”**
- **Si applica il limite delle 4 proroghe**
- **Non** si applica la **contribuzione aggiuntiva** per le attività stagionali da D.P.R. 1525/1963, per i contratti collettivi stipulati entro il 31-12-2011 e per le attività svolte nella Prov. di Bolzano da contratto collettivo
- Per utilizzare **lavoratori in somministrazione**, deve essere il CCNL applicato dall'utilizzatore a dover introdurre discipline specifiche in materia di lavoro stagionale in somministrazione. (INL, nota 716/2023)



STOP & GO



Vacanza contrattuale (stop & go)

Nella **successione tra un contratto a TD ed il successivo** vi deve essere un intervallo di almeno **10 giorni**, se il precedente contratto era di massimo 6 mesi, o di **20 giorni**, se il precedente contratto era superiore ai 6 mesi.

- La durata dello stop & go può **variare** in base ad una eventuale disposizione della **contrattazione collettiva**



Vacanza contrattuale (stop & go)

L'intervallo **non vige** nelle seguenti ipotesi:

- nei confronti dei lavoratori impiegati nelle **attività stagionali** individuate:
 - dal **D.P.R. n. 1525/1963**
 - dai **contratti collettivi**
- nel caso di contratti a tempo determinato **intermittente**
- nei rapporti in **somministrazione**
- in relazione alle **ipotesi individuate dai contratti collettivi**

Esempi

- **CCNL Alimentari Industria:** «Le Parti, in attuazione del rinvio operato dall'art. 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, convengono che **non operano intervalli temporali in tutti i casi di assunzioni a termine di durata non superiore a 12 mesi.**»
CCNL Confapi Chimica Gomma Plastica: «Per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi, sono stabiliti intervalli temporali di **5 giorni**. E' stabilita l'assenza di intervalli temporali nel caso di contratti a termine per **ragioni sostitutive** (es. lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.).»
- all'attività prestata da tutto il **personale "addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita"** (interpello ML n. 6/2014)



Vacanza contrattuale (stop & go)

Sanzione

La violazione alla regola legale o contrattuale comporta la **trasformazione a tempo indeterminato del secondo contratto**.



NUMERO MASSIMO



Limite massimo di utilizzo

Il **limite massimo di lavoratori a tempo determinato assumibili** è disciplinato dal **CCNL** (o dal contratto aziendale) **applicato dall'azienda**.

Qualora non vi sia previsione contrattuale, detto limite è fissato al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ulteriori specifiche:

- Nel caso di **inizio dell'attività nel corso dell'anno**, il limite si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.
- Per verificare il numero dei lavoratori assumibili a termine, va fatto un **arrotondamento** del decimale all'unità superiore qualora il valore sia eguale o superiore a 0,5.
- Per i datori di lavoro che occupano **fino a 5 dipendenti** (da 0 a 5) è sempre possibile stipulare **1 contratto a tempo determinato**.



Limite massimo di utilizzo

Sono **esclusi dal computo** del limite massimo i seguenti contratti a termine:

- nella **fase di avvio di nuove attività**, per i periodi definiti dai CCNL o CCAL;
- per lo svolgimento delle **attività stagionali**;
- per specifici **spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- per **sostituzione** di lavoratori assenti;
- con **lavoratori di età superiore a 50 anni**;
- per contratti stipulati tra **università private**, inclusi:
 - istituti pubblici di ricerca,
 - enti privati di ricerca (solo per lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento),
 - enti di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa,
 - istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Min. dei beni culturali
- contratti a termine 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.



Limite massimo di utilizzo

Sanzione

per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa del:

- **20% della retribuzione** lorda mensile riportata nel contratto di lavoro, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione è pari a 1
- **50% della retribuzione** lorda mensile riportata nel contratto di lavoro, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione è superiore a 1

La sanzione si applica anche ai rapporti già conclusi e non si applica ai rapporti instaurati precedentemente il 21 marzo 2014 ed hai rapporti prorogati.

Resta esclusa la trasformazione dei contratti interessati in rapporti a tempo indeterminato.

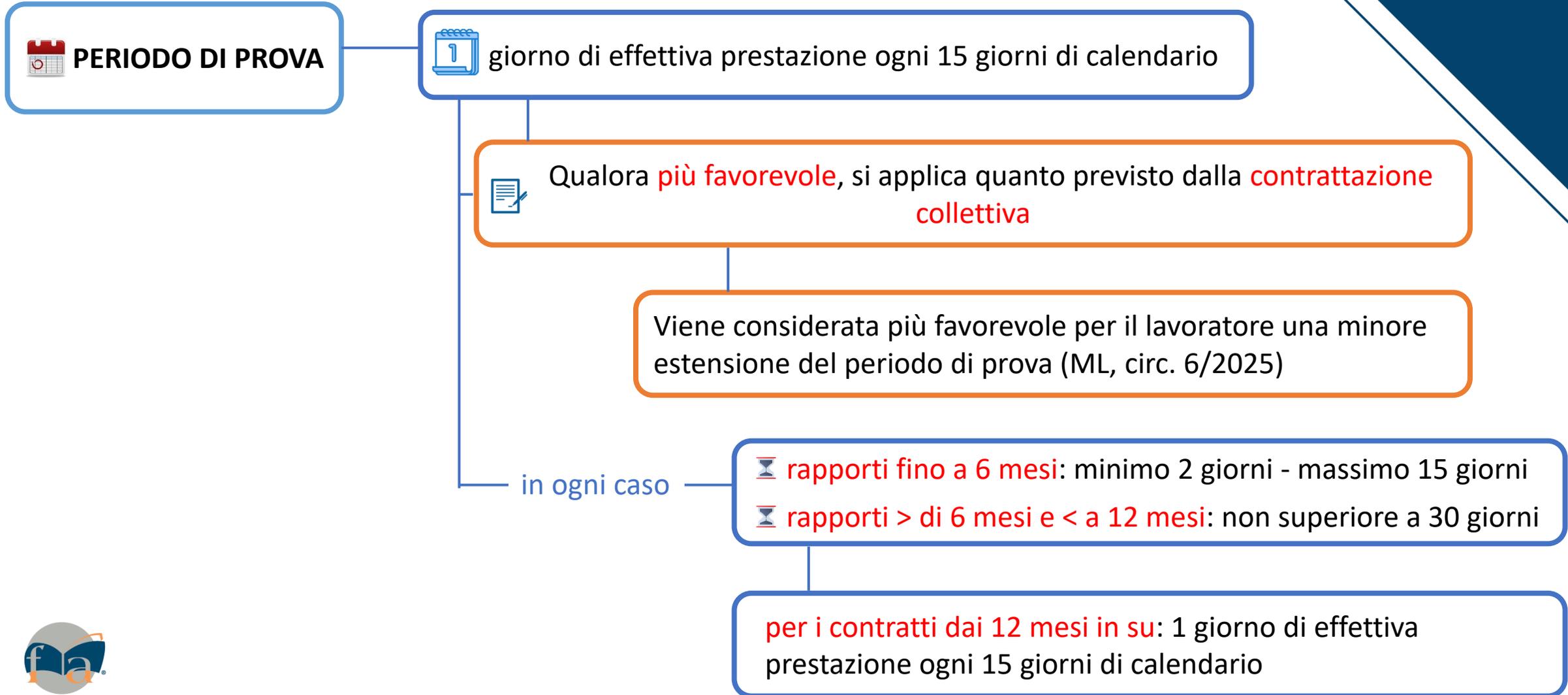


PERIODO DI PROVA



Periodo di prova

La durata del periodo di prova va **proporzionata** alla durata del contratto



Periodo di prova



Dubbio

Ma la **durata del periodo di prova** non doveva essere **proporzionata** alla **durata** del contratto ed alle **mansioni** da svolgere?



Periodo di prova



Dubbio

Ma la **durata del periodo di prova** non doveva essere **proporzionata** alla **durata** del contratto ed alle **mansioni** da svolgere?

Decreto legislativo n. 104/2022

Art. 7 - Durata massima del periodo di prova (ante Collegato Lavoro)

...

2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in **misura proporzionale** alla **durata** del contratto e alle **mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego**. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.



Periodo di prova



Dubbio

Ma la **durata del periodo di prova** non doveva essere **proporzionata** alla **durata** del contratto ed alle **mansioni** da svolgere?

Decreto legislativo n. 104/2022

Art. 7 - Durata massima del periodo di prova (**post Collegato Lavoro**)

2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in **misura proporzionale** alla **durata** del contratto e alle **mansioni** da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. **Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario** a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. **In ogni caso** la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.



DIRITTO DI PRECEDENZA



Diritto di Precedenza

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, ha diritto di **precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato** (con riferimento alle **mansioni già espletate**), effettuate dal datore di lavoro **entro i successivi 12 mesi**, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, ha prestato attività lavorativa per un **periodo superiore a 6 mesi**.

Condizioni per usufruire del diritto di precedenza ordinario:

1. Aver stipulato uno o più contratti a termine per **più di 6 mesi**;
2. Aver manifestato per **iscritto** al datore di lavoro la volontà di usufruire del diritto di precedenza **entro 6 mesi dalla data di cessazione** del rapporto di lavoro;
3. Il datore di lavoro deve procedere ad una assunzione a tempo indeterminato nell'arco dei **successivi 12 mesi**;
4. L'assunzione deve avvenire con le **medesime mansioni** svolte nei precedenti contratti a termine.

N.b. Tale diritto è fruibile anche nei confronti di un appaltatore che è subentrato nell'attività del precedente imprenditore



Diritto di Precedenza

Per le **lavoratrici**:

- a) **i congedi di maternità**, previsti dal Capo III del D.L.vo 151/2001 (es. *congedo obbligatorio* - 5 mesi; *congedo obbligatorio anticipato per complicanze nella gestazione o per lavori a rischio*; donne che usufruiscono del *congedo* nel momento in cui entrano nel nucleo familiare *i bambini adottati od affidati*), intervenuti durante un contratto a termine, **concorrono a determinare il periodo** di attività lavorativa **utile a conseguire il diritto di precedenza** (periodo superiore a 6 mesi) **nelle assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle ***mansioni già espletate*** in esecuzione dei rapporti a termine.
- b) è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, **il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore di lavoro **entro i successivi 12 mesi**, con riferimento alle ***mansioni già espletate*** in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.



Diritto di Precedenza

Nel **calcolo dei mesi** per il raggiungimento del periodo minimo al diritto di precedenza (> 6 mesi), vanno **ricompresi solo i rapporti a tempo determinato** stipulati ai sensi dell'articolo 19 e ss. del D.L.vo 81/2015. sono esclusi:

- i rapporti a termine in **somministrazione**
- l'**apprendistato**
- le **Prestazioni Occasionali** (*voucher*)
- le **collaborazioni**

I rapporti a tempo indeterminato, per i quali si può espletare l'assunzione in diritto di precedenza, possono essere:

- a **tempo parziale**
- **apprendistato** (qualora il periodo a termine non abbia superato la metà del periodo formativo dell'apprendistato)
- **no** intermittente (mancanza di stabilizzazione)



Diritto di Precedenza

Facsimile - invito al lavoratore

Raccomandata a/r

Al sig.....

In adempimento a quanto disposto dall'art. 24, comma 1, D.L.vo n. 81/2015, avendo ricevuto la sua lettera del con la quale ci comunica di volersi avvalere del diritto di precedenza, La informiamo che la scrivente società intende procedere a una nuova assunzione a tempo indeterminato per le medesime attività oggetto del contratto a termine con Ella stipulato.

Ove l'assunzione fosse ancora di Suo interesse, La invitiamo a contattarci nel termine perentorio di giorni di calendario, a partire dal ricevimento della presente, per concordare le condizioni di assunzione.

Decorso inutilmente tale termine, ci riterremo liberi di procedere altrimenti.

Distinti saluti

Luogo e data

Firma del datore di lavoro



Diritto di Precedenza stagionale

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**.

- La volontà di avvalersi del diritto di precedenza va esercitata dal lavoratore per **iscritto** al datore di lavoro **entro 3 mesi dalla data di cessazione** del rapporto di lavoro.



Diritto di Precedenza

Comunicazione

Il datore di lavoro è **obbligato ad informare** il lavoratore del diritto di precedenza (ordinario e stagionale), mediante comunicazione scritta all'interno dell'atto di stipula del contratto a tempo determinato, indicando le modalità con le quali esercitare il diritto di precedenza.

Cassazione, ordinanza n. 9444/2024

In mancanza di informazione da parte del datore di lavoro, in un contratto a tempo determinato sia "ordinario" che stagionale, del diritto di precedenza di cui gode il lavoratore, ai sensi dell'art. 24, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015, pur in presenza di un obbligo, seppur non sanzionato, nasce, in favore del lavoratore, un diritto al risarcimento del danno la cui determinazione è rimessa al giudice del merito.

Secondo la Corte, oltre al risarcimento del danno ex art. 1218 c.c., risulta inibito al datore di lavoro opporre al lavoratore il mancato esercizio del diritto di precedenza, chiaramente espresso dalla norma.



Diritto di Precedenza

■ **Comunicazione nel contratto a tempo determinato ordinario**

Informativa sul diritto di precedenza per il lavoratore a tempo determinato (a norma dell'art.24, co 1, del Dlvo 81/2015)

Il lavoratore, qualora superi il limite minimo di 6 mesi avrà un diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi dodici mesi dalla data di cessazione, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine. La modalità di fruizione del diritto di precedenza, così come prevista dall'art. 24, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015, e dall'art. ___ del CCNL _____ è la seguente: comunicazione scritta inviata al seguente indirizzo email _____ entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

■ **Comunicazione nel contratto a tempo determinato stagionale**

Informativa sul diritto di precedenza per il lavoratore stagionale (a norma dell'art.24, co 3, del Dlvo 81/2015)

Il lavoratore stagionale ha un diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali e per le medesime attività svolte dal presente contratto. La modalità di fruizione del diritto di precedenza, così come prevista dall'art. 24, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015, e dall'art. ___ del CCNL _____ è la seguente: comunicazione scritta inviata al seguente indirizzo email _____ entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.



DIVIETI



Divieti

Non è possibile stipulare contratti a termine:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;
- b) presso **unità produttive** nelle quali si è proceduto, **nei 6 mesi precedenti**, a **licenziamenti collettivi**, che hanno riguardato lavoratori **adibiti alle stesse mansioni** cui si riferisce il TD, salvo che il contratto sia concluso:
 - per provvedere alla **sostituzione** di lavoratori assenti,
 - abbia una durata iniziale **non superiore a 3 mesi**;
- c) presso **unità produttive** nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro** o una **riduzione dell'orario in regime di CIG**, che interessano **lavoratori adibiti alle mansioni** cui si riferisce il contratto a TD;
- d) da parte di datori di lavoro che **non hanno effettuato la valutazione dei rischi**

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione ..., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ..., e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ..., nonché 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

Sanzione

il contratto si **trasforma in contratto a tempo indeterminato**.



COMUNICAZIONI



Comunicazioni

1. Utilizzo del Lavoro a termine - *alle rappresentanze sindacali*

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

2. Posti vacanti a tempo indeterminato - *ai lavoratori ed ai sindacati (RSA-RSU)*

i **posti vacanti** che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.



TUTELE



Tutele

Impugnazione del contratto a termine

L'**impugnazione** del contratto a tempo determinato deve avvenire, in forma scritta **entro 180 giorni dalla cessazione** del singolo contratto.

Tutela

Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'**indennità onnicomprensiva** nella misura compresa **tra** un minimo di **2,5** e un massimo di **12 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai seguenti criteri:

- numero dei dipendenti occupati,
- dimensioni dell'impresa,
- anzianità di servizio del prestatore di lavoro,
- comportamento e condizioni delle parti.



Tutele

Novità

Resta ferma la possibilità per il giudice di stabilire l'indennità in misura superiore se il lavoratore dimostra di aver subito un maggior danno (novità prevista dall'art. 11 del D. L. n. 131/2024)

Passa, quindi, al lavoratore l'onere di provare di aver ricevuto un maggior danno in caso di un uso illegittimo del contratto a td.

Tale indennità è da considerarsi quale risarcitoria e ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.



CONTROLLI



Controlli da parte del datore di lavoro

- **Verificare la presenza di precedenti rapporti di lavoro a Tempo Determinato o in Somministrazione a termine con il lavoratore**

Al fine di valutare

- Durata massima
- Numero proroghe
- Numero contratti (rinnovi)
- Stop & go



Controlli da parte del datore di lavoro

- **Verificare la corretta motivazione da prevedere nel rapporto di lavoro a termine**

Al fine di valutare

- Tipologia di causale da utilizzare
- Rispetto causale anche durante la proroga

- **Verificare corretta contribuzione da pagare**

Al fine di valutare

- 1,4% base (ad esclusione dei motivi sostitutivi)
- 0,5% per ogni ulteriore rapporto oltre il primo



Controlli da parte del datore di lavoro

➤ **Verificare il rapporto di lavoro a termine per motivi sostitutivi**

Al fine di valutare

- Il rispetto della durata massima
- La corresponsione della sola contribuzione ordinaria
- L'esclusione dalla percentuale massima dei contratti a termine
- In caso di sostituzione per maternità, possibile applicazione dello sgravio del 50% dei contributi dovuti (compresi i premi INAIL) se l'azienda occupa fino a 19 dipendenti²



Controlli da parte del datore di lavoro

- **Verificare numero lavoratori a termine già presenti in azienda**

Al fine di valutare

- Il massimale di utilizzo dei lavoratori a tempo determinato

- **Verificare se ci sono lavoratori che hanno presentato il diritto di precedenza**

Al fine di

- Evitare un contenzioso
 - conviene regolamentare il diritto di precedenza in caso di più soggetti



Controlli da parte del datore di lavoro

- **Verificare validità e proporzione tra la durata del contratto ed il periodo di prova**

Al fine di valutare

- L'inserimento del periodo di prova qualora abbia già svolto precedenti rapporti di lavoro diretti e/o in somministrazione
- La congruità del periodo di prova rispetto alla durata del contratto a termine



Controlli da parte del datore di lavoro

➤ Verificare il tipo di contratto di lavoro tra l'Agencia di Lavoro ed il lavoratore

Al fine di valutare

- Le eventuali agevolazioni:
 - dal massimale dei lavoratori a termine (va rispettato il 20% previsto dalla legge o la % prevista dal CCNL per i lavoratori somministrati a T.I.)
 - dal pagamento della contribuzione maggiorata e addizionale
 - dall'obbligo della causale
 - dal limite di durata (sino al 30 giugno 2025)



Tipologie di sanzioni

Trasformazione del contratto a tempo indeterminato

- Superamento dei **24 mesi con un singolo contratto** a TD
- Superamento della **durata massima** consentita dalla contrattazione collettiva o dalla legge (24 mesi)
- Superamento numero **proroghe**
- Mancata indicazione della **causale** o causale non corrispondente alla realtà, nei casi previsti dalla legge
- Mancato rispetto della regola relativa alla «**vacanza contrattuale**» (cd. Stop & go)
- Stipula di un «**contratto assistito**» in violazione alle regole previste
- Apposizione di un termine ad un contratto a TD in violazione ai **divieti**
- Omessa stipulazione del contratto in **forma scritta**
- Superamento della cd. «**prosecuzione di fatto**» **oltre ai termini** stabiliti dalla legge

L'Ispettorato del Lavoro può intervenire applicando il **potere di disposizione** (previsto dall'art. 14 del DLvo 124/2004), obbligando il datore di lavoro ad adempiere alla trasformazione del contratto.

- **Potere di disposizione:** in caso di mancata o errata applicazione di obblighi normativi e contrattuali, laddove non siano già presenti apposite sanzioni penali o amministrative.



Tipologie di sanzioni

Sanzione amministrativa

- Superamento del **limite massimo** di lavoratori a TD

Risarcimento del danno

- In caso di mancata applicazione del **diritto di precedenza**



CESSAZIONE



Cessazione

ALLA SCADENZA

al termine prescritto del contratto individuale o al rientro del sostituito

- Non è previsto l'istituto del **preavviso**
- Non deve essere effettuata una **comunicazione al Centro per l'Impiego**
- Non deve essere fatta la procedura delle **dimissioni on-line**
- è **buona norma** consegnare una **comunicazione scritta** al lavoratore:

Comunicazione della cessazione del contratto

Luogo e data

Egregio Signor

Le ricordiamo che il giorno scadrà il rapporto di lavoro a tempo determinato attualmente in corso.

Con la presente Le precisiamo che, in tale data, cesserà a ogni effetto la sua prestazione di lavoro; sarà quindi nostra cura corrispondere tutte le spettanze a lei dovute.

Le ricordiamo di restituire il badge e gli strumenti di lavoro che gli sono stati consegnati.

Distinti saluti.



Firma del datore di lavoro

Per ricevuta: *firma del lavoratore*

Cessazione

ANTICIPATA

- il **recesso anticipato** - sia del datore di lavoro che del lavoratore - è consentito solo **in presenza di giusta causa**, ossia di un fatto di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro (articolo 2119 c.c)
- qualora manchi la giusta causa, chi risolve il rapporto è tenuto a risarcire l'altra parte
 - se a recedere è il **datore di lavoro**, al lavoratore spettano le retribuzioni che avrebbe percepito per il restante periodo contrattualmente previsto
 - Inps circolare 263/1997: «*imponibile ai fini contributivi*»
 - se a recedere è il **lavoratore**, l'azienda ha diritto a essere risarcita dal danno
 - la misura del risarcimento può essere concordata nel contratto di assunzione ovvero può essere preso, quale parametro, il periodo di preavviso
 - in caso di richiesta di risarcimento, il datore di lavoro dovrà fornire la prova dei danni subiti, prova che dovrà essere particolarmente rigorosa nell'evidenziare l'esistenza di un danno immediato e diretto.
- deve essere effettuata la **comunicazione al Centro per l'Impiego** (entro 5 giorni dal recesso)
- in caso di dimissioni, il lavoratore deve effettuare la **procedura telematica** (dimissioni online)



Cessazione

RISOLUZIONE CONSENSUALE

- Entrambe le parti concordano di recedere dal rapporto di lavoro a termine
- L'accordo deve essere **formulato per iscritto** e far riferimento al contratto che si sta resolvendo
- È possibile che il nuovo accordo preveda il pagamento di una somma economica
- Deve essere effettuata, da parte del lavoratore, la **procedura telematica** (tranne nel caso la risoluzione avvenga in «*sede protetta*»)



Dimissioni per «fatti concludenti» per assenza ingiustificata del lavoratore

- **Articolo 26, comma 7-bis, del Decreto Legislativo 151/2015**
- introdotto dall'art. 19, della Legge n. 203/2024



Roberto Camera

Dimissioni di «fatto» - normativa

Decreto legislativo n. 151/2015

Art. 26 - Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, **le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche** su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.

2.

....

7-bis. In caso di **assenza ingiustificata** del lavoratore protratta **oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro** applicato al rapporto di lavoro **o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni**, il datore di lavoro ne dà **comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro**, che **può verificare la veridicità della comunicazione** medesima. **Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore** e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo.

Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

....



Dimissioni di «fatto» - procedura

In caso di **assenza ingiustificata** (allontanamento dal posto di lavoro) del lavoratore protratta:

oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 6/2025:

- ritiene applicabile la **previsione del CCNL** solo qualora sia più favorevole al lavoratore e cioè **di durata superiore rispetto a quella legale**
- considera il conteggio dei **15 giorni di «calendario»**

L'azienda può considerare tale comportamento come una **volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro** ed avviare, facoltativamente, una procedura di **risoluzione per «dimissioni volontarie»**

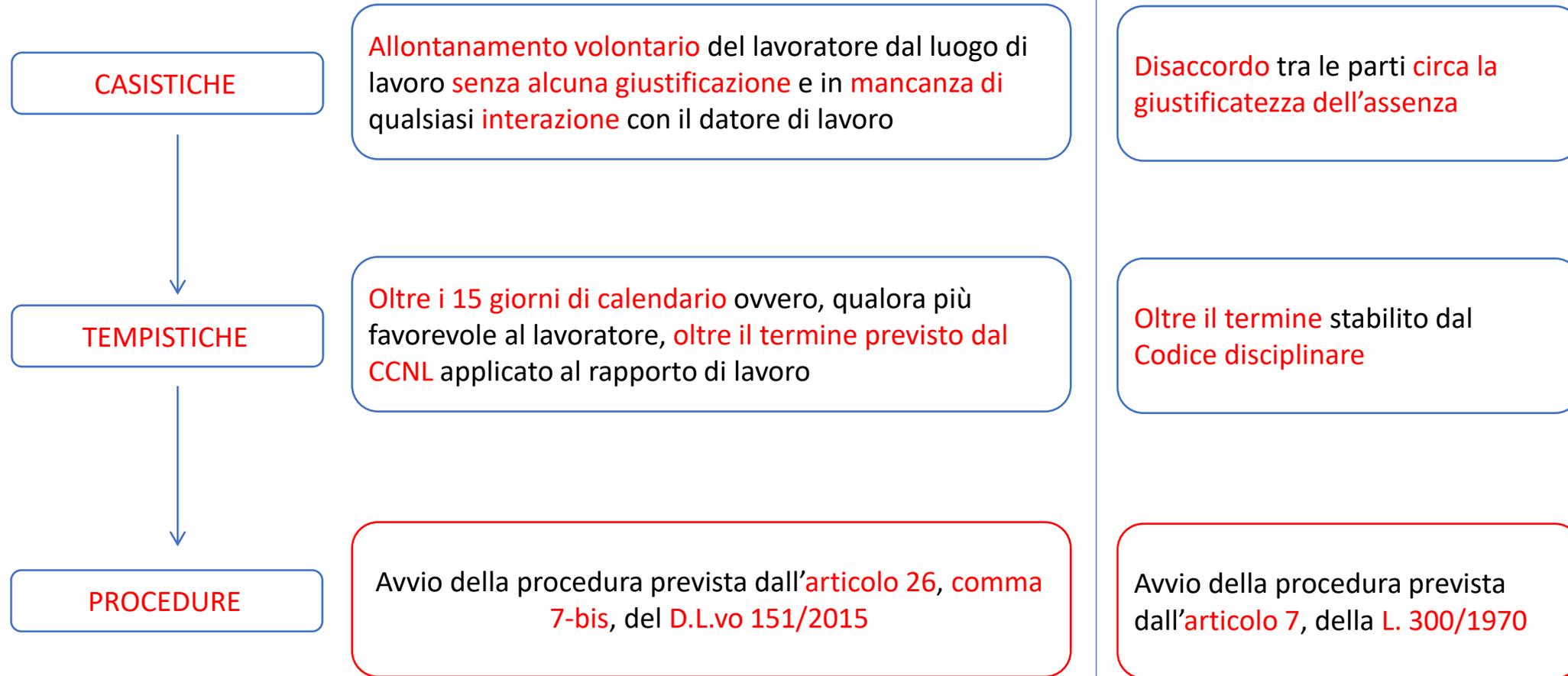
Attenzione

La procedura **non è applicabile** ai lavoratori nel **periodo protetto dalla maternità** (art. 55 del D.L.vo 151/2001):

- lavoratrice **durante il periodo di gravidanza**
- la lavoratrice madre o il lavoratore padre **durante i primi tre anni di vita del bambino** o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento



Dimissioni di «fatto» - procedura



Dimissioni di «fatto» - procedura

AZIENDA

1. **Verifica l'assenza ingiustificata** del lavoratore oltre il termine previsto dal CCNL per la conservazione del posto di lavoro (minimo 15 giorni)
2. **Comunica l'assenza** alla sede territoriale dell'**Ispettorato del Lavoro**
 - individuata in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro
 - la comunicazione dovrà essere inviata anche al lavoratore, «per consentirgli di esercitare in via effettiva il diritto di difesa previsto dall'articolo 24 della Costituzione» (ML, circ. 6/2025)
3. **Risolve** il rapporto di lavoro per **volontà del lavoratore**; ed **effettua** l'UNILAV di cessazione al Centro per l'Impiego, indicando «**dimissioni volontarie**»: codice «**FC**»
 - la COT non potrà essere antecedente alla data di comunicazione dell'assenza all'ITL
4. **Provvede ad elaborare la busta paga** con le competenze di fine rapporto
 - potrà trattenere l'indennità di mancato preavviso (ML, circ. 6/2025)
5. **Compila il flusso Uniemens** inserendo il codice Tipo Cessazione «**1Y**», avente il significato di: "Risoluzione rapporto di lavoro articolo 26 DLgs 14 settembre 2015, n. 151, comma 7-bis"
6. Se il rapporto è a tempo indeterminato, **non deve essere versato** il contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, Legge n. 92/2012, cd. **Ticket Licenziamento**



Dimissioni di «fatto» - procedura

Lavoratore	a) Non è obbligato ad attivare la procedura delle dimissioni online
	b) Non potrà fruire del trattamento della NASpI in quanto dimissionario
	c) Potrà dimostrare l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza <ul style="list-style-type: none">• grava sul lavoratore l'onere di provare l'impossibilità di comunicare i motivi dell'assenza al datore di lavoro ospedale o la circostanza di aver comunque provveduto alla comunicazione



Dimissioni di «fatto» - procedura

Comunicazione all'ispettorato Territoriale del Lavoro

Una volta appurato che l'assenza non è supportata da alcuna comunicazione del lavoratore con annessa giustificazione, il datore di lavoro effettua una **comunicazione** scritta all'ITL. La comunicazione potrà essere inviata dal **giorno successivo al termine previsto dal CCNL ovvero dal 16° giorno di assenza.**

Dati	<ul style="list-style-type: none">• Dati della società, datrice di lavoro (nome, sede legale e sede operativa, CF, attività);• Dati anagrafici del lavoratore;• Ultimo indirizzo conosciuto del lavoratore;• Eventuale numero di telefono ed email personale del lavoratore;• Dati riguardanti il rapporto di lavoro (data di assunzione, tipologia contrattuale, sede di lavoro, livello, categoria e qualifica);• Ultimo giorno di effettivo lavoro;• Data del primo giorno di assenza ingiustificata (<i>dies a quo</i>);• Giorni totali di assenza ingiustificata;• La specifica circa la mancata autorizzazione ad assentarsi dal posto di lavoro;• Il CCNL applicato, con la specifica dell'articolo che prevede i giorni massimi di assenza ingiustificata.
Modalità	<ul style="list-style-type: none">• PEC (tipologia di comunicazione preferita dall'INL - nota n. 579 del 22 gennaio 2025)• A mano• Raccomandata con ricevuta di ritorno



Dimissioni di «fatto» - procedura

Modello di comunicazione all'ITL

**Modulo INL XXX**

**COMUNICAZIONE EX ART. 26, COMMA 7-BIS, D.LGS. N. 151/2015,
INTRODOTTO DALL'ART. 19 DELLA L. N. 203/2024**

DATA

All'Ispezzorato territoriale del lavoro
di
PEC

Al lavoratore

tramite (specificare mezzo di trasmissione)

DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Sig.

nato a il

residente a ()

quale legale rappresentante della ditta

sede legale in

via/p.zza n.

sede operativa

CF

Esercente attività di

CCNL applicato

DATI RELATIVI AL LAVORATORE

Nome

Cognome

Data di nascita

Luogo di nascita

CF

PEC

E-mail

Telefono

Ultimo indirizzo di residenza conosciuto

Ulteriori eventuali informazioni (es: ulteriori recapiti)

DATI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO

Inizio del rapporto di lavoro

Tipologia contrattuale

Rapporto di lavoro subordinato:

A tempo determinato

A tempo indeterminato

Inquadramento contrattuale

Ultimo giorno di effettivo lavoro

Il sottoscritto ,
nato a il in qualità di
datore di lavoro/legale rappresentante del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 26, comma 7-bis, del D.Lgs.
n. 151/2015 e dell'art. 47 D.P.R. n. 445/2000, consapevole delle responsabilità previste in caso di
dichiarazioni mendaci, dichiara che l'assenza ingiustificata del predetto lavoratore - iniziata nella data
sopra indicata - si è protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro
applicato al rapporto di lavoro (*) o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni
(?).

Firma del datore di lavoro

Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispezzorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle "INFORMAZIONI" sul trattamento dei dati personali da me visionate".
L'informativa è disponibile nella specifica sezione della pagina web
<https://www.ispezzorato.gov.it/files/2022/12/Informativa-INL-GDPR01.pdf>

Firma del datore di lavoro

¹ Ai sensi della circolare n. 6/2025 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i giorni di assenza, in mancanza di ulteriori specificazioni da parte della norma di riferimento, possono intendersi come giorni di calendario, ove non diversamente disposto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

² Ai sensi della circolare n. 6/2025 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel caso in cui il CCNL applicato al rapporto di lavoro preveda un termine diverso da quello contemplato dall'art. 26, comma 7 bis, del D.Lgs. n. 151/2015, lo stesso troverà senz'altro applicazione ove sia superiore a quello legale.

Dimissioni di «fatto» - procedura

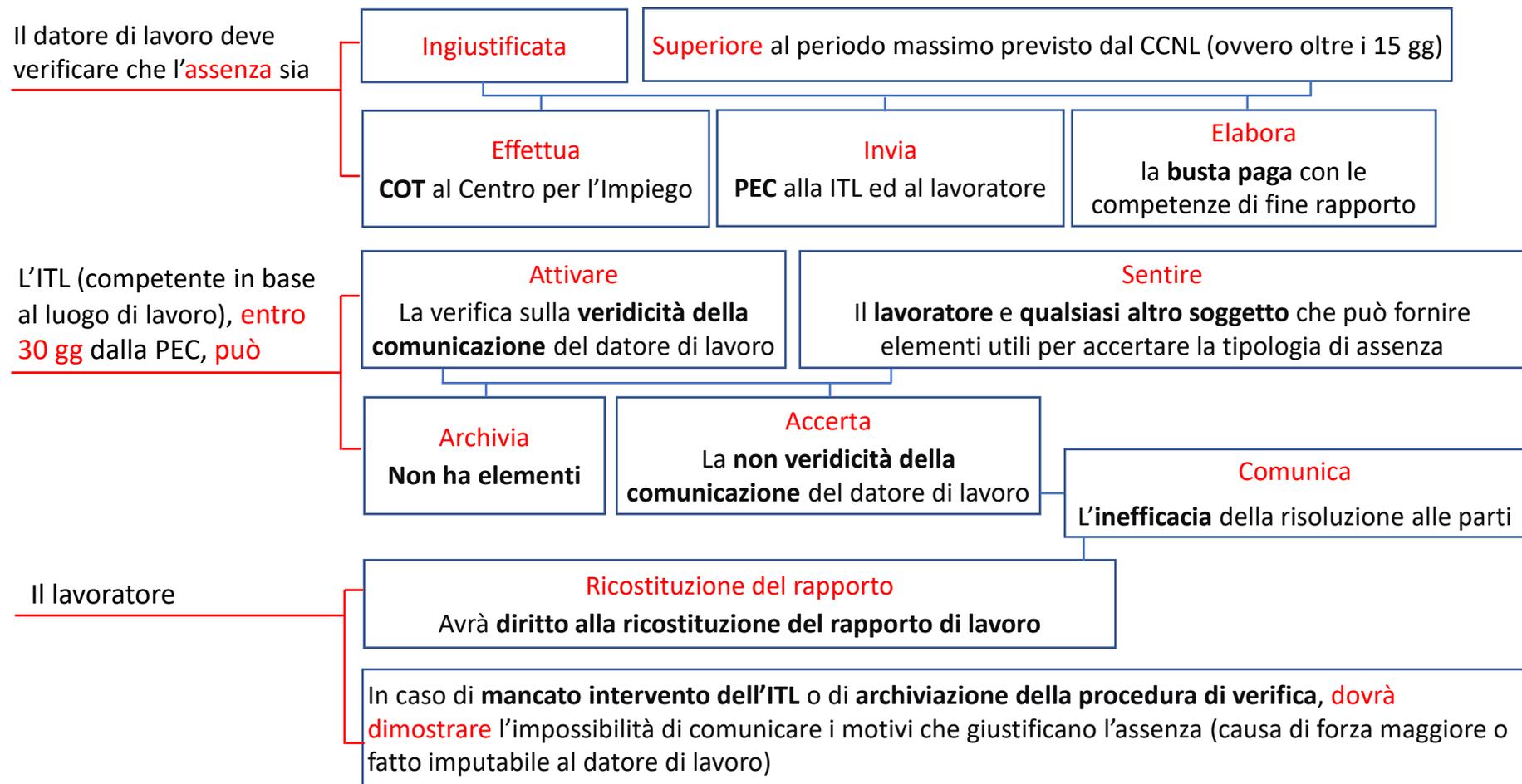
Comportamento dell'ispettorato Territoriale del Lavoro

L'Ispettorato del Lavoro potrà avviare una **verifica circa la veridicità della comunicazione** ricevuta.

Contatta	<ul style="list-style-type: none">• Il lavoratore oggetto di comunicazione• Altro personale e/o altri soggetti che possano fornire elementi utili per accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare l'assenza
Tempistica	<ul style="list-style-type: none">• Gli accertamenti dovranno concludersi entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro
Risultato	<p>a) Qualora:</p> <ul style="list-style-type: none">• il lavoratore dimostra di non essere stato in grado di comunicare i motivi dell'assenza,• l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro <p>b) L'Ispettorato provvederà a comunicare alle parti l'inefficacia della risoluzione</p> <p>c) Non troverà applicazione la cessazione per dimissioni «per fatti concludenti»</p> <p>d) Il lavoratore avrà diritto alla ricostituzione del rapporto</p> <p>e) Il datore di lavoro potrà essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato territoriale. (ML, circ. 6/2025)</p>
Conseguenze	Nel caso in cui il datore di lavoro non ritenga valide le ragioni comunicate dal lavoratore all'ispettore, non opera alcuna automaticità per la ricostituzione del rapporto di lavoro.



Dimissioni di «fatto» - riepilogo



Dimissioni di «fatto» - dubbi

Giorni	Il Ministero del Lavoro interpreta i 15 giorni «di calendario» e non lavorativi . Cosa succede se: a. dopo 2 giorni di assenza ingiustificata, l'azienda chiude 2 settimane per il periodo estivo? b. il CCNL regola l'assenza ingiustificata calcolando i giorni di assenza «non lavorati»?
Tentativo di interazione	Non viene richiesto al datore di lavoro un previo tentativo di comunicazione nei confronti del lavoratore , al fine di renderlo consapevole che l'assenza ingiustificata comporterà la conclusione del rapporto di lavoro.
Decorrenza dimissioni	È la data del primo giorno di assenza ingiustificata, o il giorno di completamento del periodo minimo per avviare la procedura di dimissioni volontarie, oppure il giorno successivo al periodo minimo di assenza che giustifica la nuova procedura?
Contesa	Qualora vi sia una disputa con il lavoratore sul tipo di assenza non può essere avviata la procedura. Non c'è un effettivo disinteresse del lavoratore a proseguire il rapporto di lavoro
Contributi	Se l'ITL considera la procedura del <i>comma 7-bis</i> non corretta non ci sarà un'automatica ricostituzione del rapporto di lavoro, ma l'INPS richiederà la contribuzione per i giorni di assenza , non considerando imputabili al lavoratore detti giorni.
Licenziamenti disciplinari	Si ridurranno drasticamente i licenziamenti disciplinari, a tutto vantaggio dell'INPS. Al tempo stesso, ritengo, che non diminuirà il contenzioso.



Dimissioni di «fatto» - dubbi

URP Ministero del Lavoro

L'art. 19 della legge 203/24 prevede che l'assenza ingiustificata per oltre 15 giorni possa essere considerata dimissione di fatto. Le disposizioni del CCNL sulle assenze ingiustificate possono dar luogo a dimissioni di fatto anziché ad un licenziamento?

No. La circolare n. 6/2025 ha, infatti, chiarito che le eventuali previsioni della contrattazione collettiva devono **essere espressamente riferite a questa nuova fattispecie** ed il **termine** eventualmente individuato per legittimare la risoluzione del rapporto per comportamento concludente **non deve essere inferiore a quello individuato** dalla legge (almeno 15 giorni).

Ciò in quanto elemento essenziale della **risoluzione per fatti concludenti** è il **silenzio del lavoratore**, che non deve aver fornito alcun motivo dell'assenza. Conseguentemente, **è ragionevole ritenere la necessità di un termine più ampio rispetto ai pochi giorni già previsti dai contratti collettivi per il licenziamento**, perché in quel caso la procedura di garanzia prevista dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori consente lo scrutinio delle opposte ragioni ed il controllo di legittimità delle decisioni. Nell'ipotesi delle dimissioni di fatto, invece, anche per evitare un incremento del contenzioso legato a tale disposizione, **è ragionevole** fare affidamento su un termine più ampio, che possa confermare in modo inequivoco **l'effettiva volontà del lavoratore di interrompere definitivamente il rapporto.**

....

Al riguardo va chiarito, in termini generali, che il legislatore, all'art. 19 del collegato lavoro, non ha formulato un richiamo ai termini previsti dalla contrattazione collettiva in materia di licenziamento riferendosi, invero, al "termine previsto dal contratto collettivo"(ossia per il caso di specie). Laddove avesse voluto intendere che il termine era da considerarsi quello previsto per il licenziamento lo avrebbe esplicitamente detto.

Nel silenzio del legislatore il termine cui la norma fa riferimento non può che essere quello che la contrattazione collettiva dovrà prevedere per lo specifico caso di risoluzione di rapporto per fatti concludenti del lavoratore.

È principio generale di sistema che in mancanza di previsione esplicita le norme si interpretino in favor della parte più debole che nel rapporto di lavoro è evidentemente il lavoratore.

In mancanza di contrattazione collettiva al riguardo il termine di salvaguardia non può che essere quello che il legislatore ha inserito con la novella dell'articolo 26 del decreto legislativo 151 del 2015 al comma 7 bis.



Dimissioni di «fatto» - dubbi

CCNL Terziario Confcommercio

Art. 238 (Provvedimenti disciplinari)

il licenziamento disciplinare senza preavviso si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare
- ...
- ...





CONTATTI

SEDE LEGALE AMMINISTRATIVA

Via Carlo Marx, 95 – Carpi (MO) – 41012

www.form-app.it

contatti@form-app.it

