

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Sommario

1. [Premessa](#)
2. [Apposizione del termine](#)
3. [Divieti di apposizione del termine](#)
4. [Limiti quantitativi](#)
5. [Esclusioni e discipline specifiche](#)
6. [Proroga del termine](#)
7. [Prosecuzione del rapporto dopo la scadenza](#)
8. [Rinnovo del contratto](#)
9. [Trattamento economico, normativo e previdenziale](#)
10. [Criteri di computo](#)
11. [Formazione ed informazione](#)
12. [Diritto di precedenza](#)
13. [Estinzione del rapporto](#)

1. Premessa

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

Il contratto a tempo determinato è ammesso, salvo nei casi in cui è espressamente vietato e salvo specifici limiti quantitativi.

La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato è contenuta nel [D.Lgs. n. 81/2015](#) (c.d. codice dei contratti), attuativo della delega di cui alla [L. n. 183/2014](#) (Jobs act), che sostituisce il D.Lgs. n. 368/2001.

Il [D.L. n. 87/2018](#) (c.d. Decreto dignità) ha introdotto modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione), al fine di limitarne l'utilizzo, favorendo i rapporti a tempo indeterminato.

2. Apposizione del termine

Ai sensi dell'[art. 19, D.Lgs. n. 81/2015](#), è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi.

Il [D.L. n. 87/2018](#) (c.d. Decreto dignità) prevede che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, anche a seguito di proroghe e rinnovi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b) esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

In caso di stipula di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza di causale, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Le disposizioni del Decreto dignità trovano applicazione ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto (14 luglio 2018) nonché ai rinnovi ed alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

Tali disposizioni non si applicano ai contratti stipulati dalle P.A., ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni previgenti.

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali (v. infra), la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi (24 mesi in base al D.L. n. 87/2018). Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 36 mesi (24 mesi in base al D.L. n. 87/2018) sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento ([art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#); v. anche [ML interpello n. 15/2016](#)).

Il periodo massimo, peraltro derogabile dalla contrattazione collettiva, rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro ([ML circ. n. 18/2012](#) e [interpello n. 32/2012](#); v. anche [ML vademecum 22 aprile 2013](#)).

Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato data della stipulazione.

Forma

In base all'[art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015](#), l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. In mancanza di un atto scritto, l'apposizione del termine è priva di effetti e il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione.

La forma scritta non è necessaria per i contratti di lavoro puramente occasionali, ossia di durata non superiore a 12 giorni.

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore una copia dell'atto scritto entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione; tuttavia, l'eventuale inadempimento di tale obbligo non è idoneo ad incidere sulla validità del contratto.

Il [D.L. n. 87/2018](#) (c.d. Decreto dignità) prevede che l'atto scritto contiene, in caso di rinnovo o di proroga, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

Non è necessario che l'apposizione del termine sia oggetto di un'apposita previsione contrattuale, potendo comunque desumersi indirettamente dall'analisi del contratto (ML circ. n. 42/2002).

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

3. Divieti di apposizione del termine

Ai sensi dell'[art. 20, D.Lgs. n. 81/2015](#), è sempre vietata la stipulazione del contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli [articoli 4 e 24 della legge L. n. 223/1991](#), che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei suddetti divieti il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

4. Limiti quantitativi

Limite legale

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato ([art. 23, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Il numero complessivo dei contratti a termine stipulati da ciascun datore di lavoro non costituisce un limite fisso annuale ma rappresenta, invece, una proporzione tra lavoratori stabili

e a termine, di modo che allo scadere di un contratto sarà possibile stipularne un altro, sempreché si rispetti la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato pari al 20%.

Limite contrattuale

Il limite legale dei contratti a termine, pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, si applica solo in assenza di una diversa disciplina della contrattazione collettiva ([art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Pertanto, le parti sociali possono legittimamente derogare, ad esempio, al limite percentuale del 20% (aumentandolo o diminuendolo) o alla scelta del legislatore di fotografare la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine. Può, inoltre, ritenersi legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale ([ML circ. n. 18/2014](#)).

Esenzioni

Sono esenti - ex [art. 23, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2015](#) - dal limite percentuale, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'[art. 25, commi 2 e 3, del D.L. n. 179/2012](#), per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) nelle attività stagionali;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive (art. 25, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dall'[art. 1, D.Lgs. n. 202/2017](#));
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Il limite percentuale non si applica, inoltre:

- ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa;
- tra istituti di cultura di appartenenza statale ovvero enti pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al D.Lgs. n. 367/1996 e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Con riferimento alle attività stagionali, il Ministero del lavoro ha chiarito che l'attuale quadro regolatorio continua a demandare alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere altre ipotesi - ulteriori rispetto a quelle indicate dal [D.P.R. n. 1525/1963](#) - per le quali non operano i limiti di cui all'[art. 23](#), comma 2, nonché [19](#), comma 2 e [21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#) ([ML interpello n. 15/2016](#)).

Sanzioni

In base all'[art. 23, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015](#), in caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1 del medesimo - ossia del limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione o del diverso limite introdotto dalla contrattazione collettiva - restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

- pari al 20% della retribuzione, 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 del limite percentuale non sia superiore a uno;
- pari al 50% della retribuzione, 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 del limite percentuale sia superiore a uno.

La sanzione amministrativa, pur non ammissibile a diffida, attesa l'insanabilità della violazione legata al superamento di un limite alle assunzioni a tempo determinato ormai realizzato, è soggetta alle riduzioni di cui all'[art. 16 della L. n. 689/1981 \(ML circ. n. 18/2014\)](#).

5. Esclusioni e discipline specifiche

Non sono soggetti all'applicazione del codice dei contratti di cui al [D.Lgs. n. 81/2015](#) in quanto hanno già una loro disciplina specifica:

- i rapporti instaurati con lavoratori in mobilità ex [art. 8, comma 2, L. n. 223/1991](#), ad eccezione delle norme sul principio di non discriminazione e sui criteri di computo;
- i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'[art. 12, comma 2, del D.Lgs. n. 375/1993](#);
- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a 5 anni, salvo il diritto del dirigente di recedere ai sensi dell'[art. 2118 cod. civ.](#) una volta trascorso un triennio;
- i rapporti 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, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'[art. 17, L. n. 84/1994](#), fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della [L. n. 240/2010](#), recante le "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento".

Inoltre, al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al [D.Lgs. n. 367/1996](#) non si applicano le disposizioni in materia di durata massima dei rapporti a tempo determinato e in materia di proroghe e rinnovi ([art. 29, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Non trovano applicazione i limiti in materia di proroghe e rinnovi alle imprese start-up innovative di cui all'[art. 25, commi 2 e 3, del D.L. n. 179/2012](#) per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art. 25 per le società già costituite ([art. 21, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Resta poi in vigore la disciplina secondo cui l'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ex D.Lgs. n. 151/2001, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva ([art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Trasporto aereo e servizi aeroportuali

L'[art. 55, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#), ha abolito, a far data dal 1° gennaio 2017, la specifica disciplina che interessa il trasporto aereo e i servizi aeroportuali contenuta nell'[art. 2, D.Lgs. n. 368/2001](#), in base alla quale è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto quando l'assunzione venga effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci per un periodo massimo complessivo di 6 mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di 4 mesi per i periodi diversamente distribuiti, e in percentuale non superiore al 15% dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati.

Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della DTL, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria devono ricevere comunicazione delle richieste di assunzione formulate dalle aziende.

La disciplina contenuta nell'[art. 2 del D.Lgs. n. 368/2001](#) - ha chiarito il Ministero del lavoro - introduce, come si evince dalla stessa rubrica della norma, limiti percentuali ulteriori rispetto a quelli previsti in via generale, evidentemente giustificati dalla specificità del settore e dalle esigenze ad esso connesse. Tale considerazione va ribadita anche nel contesto del D.Lgs. n. 81/2015, laddove proprio la prevista abrogazione "differita" della norma speciale, conferma l'interpretazione secondo cui la stessa disciplina ipotesi aggiuntive rispetto a quelle regolate in via generale dall'[art. 23, comma 1 del decreto \(ML interpello n. 15/2016\)](#).

6. Proroga del termine

Il [D.L. n. 87/2018](#) (c.d. Decreto dignità) prevede che il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero di sostituzione di altri lavoratori oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di violazione il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle citate esigenze.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi (24 mesi in base al D.L. n. 87/2018) e, comunque, per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi (4 volte nell'arco dei 24 mesi in base al D.L. n. 87/2018) a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta (quinta in base al D.L. n. 87/2018) proroga ([art. 21, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

La differenza fra proroghe e rinnovi contrattuali consiste nel fatto che si ha la proroga di un contratto nel caso in cui, prima della scadenza del termine, lo stesso venga prorogato ad altra data. Si ha, invece, rinnovo quando l'iniziale contratto a termine raggiunga la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti vogliano procedere alla sottoscrizione di un ulteriore contratto ([ML circ. n. 18/2014](#)).

7. Prosecuzione del rapporto dopo la scadenza

Fermi i limiti di durata massima dei rapporti a tempo determinato, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi (c.d. periodi cuscinetto), il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini ([art. 22, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Entro i c.d. periodi cuscinetto di 30 e 50 giorni non si applica la maxi-sanzione per lavoro nero in quanto tali periodi sono considerati coperti ex lege dalla iniziale comunicazione di assunzione; diversamente, la prestazione di lavoro resa nel periodo successivo allo scadere degli stessi periodi è una prestazione in nero con applicazione delle scriminanti di carattere generale. La maxi-sanzione, pertanto, trova applicazione a partire rispettivamente dal 31esimo e dal 51esimo giorno, salvo il riscontro delle citate scriminanti ([ML vademecum 22 aprile 2013](#)).

8. Rinnovo del contratto

Il contratto può essere rinnovato solo a fronte di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero di sostituzione di altri lavoratori oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di violazione il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle citate esigenze.

Qualora il lavoratore sia riassunto 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 contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato ([art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Quanto sopra non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del predetto decreto continuano a trovare applicazione le disposizioni del [D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525](#).

Al riguardo, il Ministero del lavoro ha chiarito come l'attuale disciplina continui a demandare alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere altre ipotesi - ulteriori rispetto a quelle già indicate come stagionali dal [D.P.R. n. 1525/1963](#) - da individuare a norma dell'emanando decreto ministeriale - per le quali non operano i limiti di cui all'[art. 21](#), comma 2 - nonché di cui agli [artt. 19](#), comma 2 e [23, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#) ([ML interpello n. 15/2016](#)).

Pertanto, il rinvio medio tempore al D.P.R. n. 1525/1963 avviene in "sostituzione" dell'emanando D.M. e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla

contrattazione collettiva alla quale, così come in passato, è demandata la possibilità di integrare il quadro normativo. Nell'ambito di tali ulteriori ipotesi è possibile annoverare, per l'ampio rinvio contenuto alla contrattazione collettiva, anche quelle attività già indicate come stagionali nei contratti collettivi stipulati sotto la vigenza del [D.Lgs. n. 368/2001](#), in continuità con il previgente quadro normativo ([ML interpello n. 15/2016](#)).

9. Trattamento economico, normativo e previdenziale

Ai sensi dell'[art. 25, D.Lgs. n. 81/2015](#), al lavoratore assunto a termine si applica il principio di non discriminazione rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Pertanto, al prestatore di lavoro a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, semprechè non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Qualora il datore di lavoro sia inadempiente agli obblighi di cui sopra, è punito con la sanzione amministrativa da € 25,82 a € 154,94; se peraltro, l'inadempienza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da € 154,94 a € 1.032,91.

Per ogni rapporto di lavoro subordinato diverso da quello a tempo indeterminato (quindi, tra questi, quello a termine) la [legge n. 92/2012, art. 2, commi 25 e 28](#), dispone, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, l'applicazione di un contributo addizionale (a carico del datore di lavoro), pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il [D.L. n. 87/2018](#) (c.d. Decreto dignità) prevede l'aumento dello 0,5% del contributo addizionale, in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Il Ministero del lavoro puntualizza che la maggiorazione dello 0,5% non si applica in caso di proroga del contratto, ma soltanto sui rinnovi. Inoltre, l'aliquota base, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, è incrementata, al primo rinnovo, dello 0,5%. Ed è a tale nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo ([ML circ. n. 17/2018](#)).

Tali disposizioni non si applicano ai contratti di lavoro domestico.

Il contributo addizionale non si applica:

a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti. L'INPS precisa che per l'operatività dell'esenzione è sempre necessario che i datori di lavoro comunichino la particolare tipologia assuntiva. Pertanto, i datori di lavoro nel flusso UniEmens devono valorizzare l'elemento «Qualifica3» con il previsto codice A ([INPS mess. n. 4152/2014](#));

b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al [D.P.R. n. 1525/1963](#) nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;

c) agli apprendisti;

d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Il contributo addizionale è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine ([art. 2, comma 30, legge n. 92/2012](#), come modificato dall'[art. 1, comma 135, legge n. 147/2013](#); vd. anche [INPS circ. n. 15/2014](#)).

La restituzione può trovare applicazione anche nelle ipotesi in cui l'assunzione successiva avvenga con contratto di apprendistato ([INPS mess. n. 4152/2014](#));

Periodo di prova

La pattuizione di un periodo di prova è compatibile con il rapporto di lavoro a tempo determinato.

10. Criteri di computo

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 della effettiva durata dei rapporti di lavoro ([art. 27, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

11. Formazione ed informazione

I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a termine ad opportunità di formazione adeguata per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale ([art. 26, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato ([art. 23, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

12. Diritto di precedenza

In base all'[art. 24, D.Lgs. n. 81/2015](#), salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Non c'è violazione del diritto di precedenza:

- nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione, non trattandosi di una nuova assunzione;
- nel caso di nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato ([ML interpello n. 2/2017](#)).

Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al Capo III del [D.Lgs. n. 151/2001](#) (c.d. astensione obbligatoria), usufruito nell'esecuzione di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto 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.

Il lavoratore a termine stagionale ha diritto di precedenza con riferimento a nuove assunzioni a termine effettuate dallo stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto a tempo determinato e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (3 mesi nel caso di attività stagionali). Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

In considerazione del fatto che il diritto di precedenza viene esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, il Ministero del lavoro ha chiarito che, in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere. Ciò, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso.

Resta fermo, in relazione al godimento dell'esonero contributivo di cui all'[art. 1, comma 118, L. n. 190/2014](#), il rispetto delle condizioni contenute nell'[art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015](#); in particolare, con specifico riferimento al diritto di precedenza previsto in favore dei lavoratori a termine, la condizione di cui all'[art. 31, comma 1, lett. a\), D.Lgs. n. 150/2015](#) trova quindi applicazione solo qualora il lavoratore abbia manifestato per iscritto la volontà di avvalersi di tale diritto ([ML interpello n. 7/2016](#)).

13. Estinzione del rapporto

Scadenza del termine

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto, senza che sia necessaria al riguardo alcuna particolare manifestazione di volontà delle parti. La cessazione del rapporto deve essere comunicata al Centro per l'impiego (poi ANPAL) entro i

cinque giorni successivi solo se avviene in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione (v. per un approfondimento l'argomento [Collocamento ordinario](#)).

Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione del rapporto anche se intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza, puerperio ([art. 54, comma 3, lett. c\), D.Lgs. n. 151/2001](#)) e - si deve ritenere - per malattia, infortunio e servizio di leva, salva l'ipotesi di richiamo alle armi per la quale la legge stabilisce espressamente la sospensione della decorrenza del termine ([art. 29, comma 2, legge 10 giugno 1940, n. 653](#)).

Risoluzione prima del termine

Il rapporto di lavoro a termine può cessare prima della scadenza del termine per comune volontà delle parti oppure per recesso per giusta causa.

Decadenza e tutele

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dall'[art. 6 della L. n. 604/1966](#), entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto ([art. 28, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Il [D.L. n. 87/2018](#) (c.d. Decreto dignità) prevede che l'impugnazione del contratto a termine deve avvenire entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.

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 TFR, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della L. n. 604/1966.

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

In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità è ridotto alla metà.

Dimissioni

In caso di dimissioni del lavoratore nel corso del contratto a termine, questi può:

- essere chiamato al risarcimento dei danni patiti dal datore di lavoro, laddove le dimissioni non siano assistite da giusta causa;
- pretendere il risarcimento dei danni da parte del datore di lavoro laddove siano state determinate da giusta causa.