

Nelle ipotesi di **rinnovo** (stipula di un nuovo contratto) l'azienda deve effettuare una pausa tra la scadenza del primo e la stipulazione del secondo contratto (c.d. stop and go) che è rispettivamente di:

- dieci giorni se il primo contratto ha una durata fino a sei mesi;
- venti giorni se il primo contratto ha una durata superiore a sei mesi.

In caso di inosservanza di tali termini il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla stipula del secondo contratto. Questa regola non si applica ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali⁴⁷.

In caso di rinnovo nel nuovo contratto andrà inserita una delle causali richieste dalla legge nell'art. 19 (anche se il rinnovo avviene "sotto" i dodici mesi) . Per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione di una causale.

2.3 Il limite numerico di contratti a termine

La legge prevede un limite al numero di contratti a tempo determinato che un datore di lavoro può stipulare.

Infatti, salvo diversa disposizione da parte dei contratti collettivi, il numero di contratti a termine non può superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione⁴⁸.

Ci sono, però, delle eccezioni non rientranti in tale limite che consistono nei contratti a tempo determinato conclusi⁴⁹:

- 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'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

L'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 prevede altresì che 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, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

Alle aziende che violino il limite percentuale è comminata una sanzione amministrativa, per ciascun lavoratore, di importo pari:

⁴⁷ Interpello Ministero del Lavoro n. 15/2016

⁴⁸ Art. 23, D.Lgs. 81/2015

⁴⁹ Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2014

- a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Si ricorda che nei suddetti casi non è prevista la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

2.4 Il diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano svolto attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi presso la stessa azienda nell'esecuzione di uno o più contratti a termine maturano un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle stesse mansioni⁵⁰.

Lo stesso diritto spetta alle lavoratrici che nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato abbiano fruito del congedo di maternità, le quali potranno computare tale periodo per la determinazione del numero di mesi di attività lavorativa utili a conseguire il diritto di precedenza. Le stesse hanno, inoltre, diritto di precedenza nelle assunzioni a termine effettuate dal datore entro i dodici mesi successivi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

I lavoratori stagionali, invece, hanno diritto di precedenza rispetto alle nuove assunzione a tempo determinato effettuate dalla stessa azienda per le medesime attività stagionali.

Per poter godere del diritto di precedenza, che deve essere espressamente richiamato nel contratto, il lavoratore deve manifestarne per iscritto al datore di lavoro la volontà di avvalersene entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero entro tre mesi nel caso di lavoratori stagionali.

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

2.5 Divieti

La possibilità di stipulare contratti a tempo determinato è limitata da divieti espressamente previsti dalla legge.

Non è, infatti, consentito concludere contratti a termine:

- per sostituire lavoratori che esercitino il diritto di sciopero;
- presso unità produttive ove si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che lo stesso sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali siano operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni che interessino dei lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi⁵¹.

⁵⁰ Art. 24, D.Lgs. 81/2015

⁵¹ Art. 20, D.Lgs. 81/2015