

Sono invece tutelabili gli infortuni accaduti per colpa del lavoratore, in quanto gli aspetti soggettivi della sua condotta (imperizia, negligenza o imprudenza) nessuna rilevanza possono assumere per l'indennizzabilità dell'evento lesivo, sempreché si tratti di aspetti di una condotta comunque riconducibile nell'ambito delle finalità lavorative.

## 2. Il contratto a tempo determinato

### 2.1 Il termine

Il contratto a tempo determinato è disciplinato dagli art. 19 e ss. del Dlgs 81/2015 e ha come caratteristica principale quella di possedere una durata predefinita.

In passato il legislatore consentiva di porre un termine ai contratti di lavoro solo se motivato da specifiche causali normativamente previste.

Attualmente non è più richiesta una causale per poter stipulare un contratto a termine, salvo la possibilità di specificare la stessa per sostituzione ai fini della non computabilità dello stesso all'interno del numero massimo di contratti a termine che ogni singolo datore può avere in forza.

Si ricorda, in ogni caso, che il contratto a tempo determinato, salvo disposizioni diverse da parte dei contratti collettivi e ad esclusione delle attività stagionali, non potrà essere superiore a trentasei mesi.

Un'ulteriore eccezione è prevista per quei contratti che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, i quali possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.<sup>36</sup>

Il termine si riferisce alla durata del contratto di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed è indipendente dagli eventuali periodi di interruzione tra un contratto e l'altro in caso di successione di contratti.

Ai fini del calcolo dei trentasei mesi, inoltre, l'azienda dovrà tenere in considerazione anche i periodi di missione svolti dal lavoratore nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato aventi per oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

E' importante che il termine risulti da atto scritto, pena l'inefficacia dello stesso, ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni.

Il datore deve, inoltre, consegnare una copia del contratto al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Nelle ipotesi di superamento del termine di trentasei mesi il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento, sia nel caso di un unico contratto sia di successione di contratti.

Inoltre, fermo il limite massimo previsto dalla legge, nel caso eccezionale in cui il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza del termine fissato dalle parti, dovrà essere corrisposta al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ogni giorno ulteriore.

---

<sup>36</sup> Interpello Ministero del Lavoro n. 12/2016

In caso di prosecuzione del rapporto oltre il trentesimo giorno se il contratto ha durata inferiore a sei mesi, o oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza degli stessi termini.

L'azienda, saturati i trentasei mesi, ha comunque la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di dodici mesi purché lo stesso venga stipulato presso l'ispettorato territoriale competente per territorio pena la sua trasformazione a tempo indeterminato.

## 2.2 Le proroghe e i rinnovi

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, previo consenso del lavoratore, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco temporale di trentasei mesi a prescindere dal numero di contratti, purché la sua durata iniziale sia inferiore al limite di durata massimo previsto dalla legge<sup>37</sup>.

In caso di superamento del numero massimo di proroghe il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Invece, 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 stagionali<sup>38</sup>.

## 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 assunzione<sup>39</sup>.

Ci sono, però, delle eccezioni non rientranti in tale limite che consistono nei contratti a tempo determinato conclusi<sup>40</sup>:

- 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.

<sup>37</sup> Art. 21, Dlgs 81/2015

<sup>38</sup> Interpello Ministero del Lavoro n. 15/2016

<sup>39</sup> Art. 23, Dlgs 81/2015

<sup>40</sup> Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2014