

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 legge³⁷.

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 stagionali³⁸.

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 assunzione³⁹.

Ci sono, però, delle eccezioni non rientranti in tale limite che consistono nei contratti a tempo determinato conclusi⁴⁰:

- 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.

³⁷ Art. 21, Dlgs 81/2015

³⁸ Interpello Ministero del Lavoro n. 15/2016

³⁹ Art. 23, Dlgs 81/2015

⁴⁰ Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2014