

2 Il contratto a tempo determinato

2.1 Il termine e la causale

Il contratto a tempo determinato è disciplinato dagli art. 19 e ss. del D.Lgs. 81/2015 e ha come caratteristica principale quella di possedere una durata predefinita. Nel 2018 è intervenuto il D.L. 12 luglio n. 87 (cd Decreto Dignità convertito nella L. 9 agosto 2018 n. 96) che ha modificato il testo del D.Lgs. 81/2015 determinando cambiamenti restrittivi nella disciplina del contratto a termine.

Tra le modifiche più significative della riforma del 2018 va segnalato che è stata **reintrodotta la necessità di indicare**, in presenza di determinate situazioni previste nella norma, **le ragioni che giustificano l'opposizione del termine al contratto**.

La legge, infatti, in funzione delle diverse durate del contratto, prevede regole differenti al fine di richiedere o meno la necessità di inserire una causale. In particolare, in caso di contratto a termine di durata non superiore a dodici mesi per le parti non c'è la necessità di indicare una causale nel contratto.

Invece, se la durata è superiore a dodici mesi per stipulare il contratto dovrà sussistere **almeno una delle seguenti condizioni (cd causali)**:

- 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.

Quando richiesta dalla legge, la causale deve essere indicata nel contratto. Per legge, è necessario indicare la causale anche in caso di un rinnovo del contratto che avviene sotto i dodici mesi o di una proroga che porta a superare i dodici mesi complessivi di durata.

La sanzione per la stipula di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle suddette causali è la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

La norma indica in ventiquattro mesi la durata massima del contratto a tempo determinato.

Un'eccezione alla durata massima 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.⁴²

Il termine dei ventiquattro mesi, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali⁴³, 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.

⁴² Interpello Ministero del Lavoro n. 12/2016 e art 23 D.Lgs. 81/15

⁴³ Attività stagionali previste all'art. 21 c 2

Ai fini del calcolo dei ventiquattro 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.

Nel caso il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

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 consegnare una copia del contratto al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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.

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 ventiquattro 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.

Anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale, ai sensi degli articoli 21 c1, e 19 c1, del decreto legislativo n. 81/2015.⁴⁴

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 quattro volte nell'arco temporale di ventiquattro mesi a prescindere dal numero di contratti, purché la sua durata iniziale sia inferiore al limite di durata massimo previsto dalla legge⁴⁵.

In caso un contratto a termine venga prorogato mantenendo la sua durata complessiva al di sotto dei 12 mesi non sarà necessario inserire una causale. Diversamente, se un contratto con una durata iniziale inferiore ai 12 mesi tramite la proroga acquisisce una durata complessiva superiore ai 12 mesi ai fini della proroga dovrà essere presente una delle causali previste dalla legge.

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

“Si ricorda che la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, 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, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.”⁴⁶

⁴⁴ Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018

⁴⁵ Art. 21, D.Lgs. 81/2015

⁴⁶ Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018