

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

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