

LAVORO A TEMPO DETERMINATO (D.lgs 81/2018 artt. 19-29)¹	
Durata massima	<p>La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare i 24 mesi.</p> <p>Ai fini del computo di tale periodo si tiene conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.</p> <p>Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</p>
Causali	<p>E' necessario apporre una causale giustificatrice:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al singolo contratto di durata superiore ai 12 mesi; • Alle proroghe del contratto che determinano il superamento dei 12 mesi; • Ai rinnovi contrattuali anche se il limite dei 12 mesi non viene superato. <p>Le causali ammesse sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; • Esigenze di sostituzione di altri lavoratori; • Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività.
Forma	<p>Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto deve anche indicare le causali quando richieste.</p> <p>Si ricorda che il periodo di prova deve risultare da atto scritto consegnato prima dell'inizio della prestazione lavorativa</p>
Contratto assistito	<p>Possibilità di stipulare un ulteriore contratto, di durata massima di 12 mesi, fra gli stessi soggetti al superamento dei 24 mesi presso la DTL.</p>
Proroghe	<p>4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.</p> <p>Qualora il numero delle proroghe sia superiore a 4, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>In occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato la contribuzione addizionale (1,40%) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali è aumentata dello 0,5%. Resta invariata la previsione normativa che il contributo addizionale in esame viene restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato o qualora il datore di lavoro assuma il soggetto con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine; in quest'ultimo caso, dalla restituzione viene detratto un numero di mensilità di contribuzione addizionale (rispetto al numero totale di esse) ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto a termine.</p>
Stop and go	<p>Richiesta interruzione di 10 giorni per riassunzione dopo contratto fino a 6 mesi o di 20 giorni dopo un contratto di durata superiore a 6 mesi. Mancato rispetto dell'interruzione minima comporta trasformazione a tempo indeterminato del secondo contratto.</p> <p>Questa previsione non si applica per le attività stagionali e start up innovative.</p>

Continuazione dopo la scadenza	<p>Fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.</p> <p>Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, o oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.</p>
Divieti	<p>Non è possibile stipulare contratti a termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi; c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato; d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. <p>In caso di violazione dei divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p>
Limite massimo	<p>20% dei lavoratori a tempo determinato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione: la contrattazione collettiva può prevedere un limite diverso</p> <p>Sono esclusi dal computo del limite massimo i seguenti contratti a termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici; b) da imprese in start-up innovativo, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il più limitato periodo previsto dal co. 3 dell'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; g) per contratti stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale o 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; h) per i contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

	<p>Sanzione: per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:</p> <p>a) al 20% della retribuzione se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;</p> <p>b) al 50% della retribuzione se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.</p> <p>Non è prevista la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti interessati.</p>
Diritto di precedenza	<p>Obbligatorio menzionarlo nella lettera di assunzione.</p> <p>Il lavoratore che ha prestato attività lavorativa per più di 6 mesi presso la stessa azienda ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi con riferimento a mansioni già espletate.</p> <p>I lavoratori stagionali hanno diritto di precedenza nelle successive assunzioni stagionali e le lavoratrici che hanno usufruito del congedo di maternità diritto di precedenza nelle successive assunzioni a tempo determinato.</p>
Impugnazione	<p>L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.</p> <p>Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.</p> <p>L'indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</p>
Esclusioni dalla normativa dei contratti a termine	<p>Sono esclusi dal campo di applicazione del contratto a tempo determinato:</p> <p>a) i rapporti instaurati con lavoratori in mobilità (ad eccezione degli articoli sul principio di non discriminazione e sui criteri di computo);</p> <p>b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato;</p> <p>c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;</p> <p>d) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a 5 anni;</p> <p>e) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;</p> <p>f) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;</p> <p>g) i contratti a tempo determinato stipulati con le Università, ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.</p>

¹ Le novità introdotte dalla legge 96/2018 in materia di durata, causali, proroghe e rinnovi trovano applicazione ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dal 14.7.2018 e ai rinnovi ed alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018