

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DOPO LE MODIFICHE DEL DECRETO DIGNITA'



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - Nozione

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un rapporto di lavoro subordinato ove è determinata, fin dalla data di stipulazione, la durata: esso si estingue automaticamente allo scadere del termine inizialmente fissato.

L'attuale disciplina è contenuta negli artt. da 19 a 29 del D.Lgs. n. 81/2015, come modificati dall'art. 1 del D.L. n. 87/2018 convertito con L. n. 96/2018



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - Durata

Relativamente ai contratti stipulati dal 14/7/2018, il D.Lgs. n. 81/2015 (art. 19, comma 1) prevede che la **durata massima** del contratto a tempo determinate **non possa eccedere i 12 mesi**.

Il contratto **può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi**, solo in presenza di **almeno una** delle seguenti **condizioni**:

a) esigenze **temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di **sostituzione** di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a **incrementi temporanei, significativi e non programmabili**, dell'attività ordinaria.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Nell'ipotesi di **successione di contratti a termine** presso il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, la durata complessiva del contratto, **fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi** stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **non può superare i ventiquattro mesi comprensivi di proroghe e rinnovi** e indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il limite dei ventiquattro mesi, **previsto in caso di successione di contratti a termine** per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, tuttavia, **può essere derogato** dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale), in caso di attività stagionali (vedasi D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525), nonché in relazione ad un ulteriore contratto della durata massima di dodici mesi da sottoscrivere presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

In base alle precisazioni ministeriali in merito, anche tale ulteriore contratto, cosiddetto in deroga, dovrà contenere le causali di cui all'art. 19, comma 1.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Ai fini del calcolo del limite complessivo dei ventiquattro mesi, **si deve tener conto anche dei periodi di missione nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato** aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale e svolti tra gli stessi soggetti.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - Forma

Per la stipula del contratto di lavoro a tempo determinato è richiesta la **forma scritta, al fine di indicare la scadenza del termine del rapporto di lavoro.**

L'art. 19, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 così recita: «Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici 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 cinque giorni lavorativi** dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; **in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.**».



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - Divieti

È **vietata** la stipulazione del contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, per far svolgere le stesse mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati con procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 nei sei mesi precedenti, nella stessa unità produttiva. Tale divieto non si applica se il contratto a termine è concluso per sostituire lavoratori assenti o se ha una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- per far svolgere le stesse mansioni di lavoratori sospesi o a orario ridotto con diritto al trattamento di integrazione salariale;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO:

Proroghe e rinnovi

Si ha **proroga** di un contratto nel caso in cui, prima della scadenza del termine, lo stesso venga prorogato ad altra data.

Si ha, invece, **rinnovo** quando l'iniziale contratto a termine raggiunga la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti vogliano procedere alla sottoscrizione di un ulteriore contratto. È data al datore di lavoro la possibilità di assumere un lavoratore che già sia stato alle sue dipendenze in forza di uno o più contratti a tempo determinato, purché sia rispettato il previsto intervallo di tempo (**dieci o venti giorni** rispettivamente se il contratto ha avuto una durata fino a sei mesi o superiore), entro il limite complessivo di durata di ventiquattro mesi.

Detto intervallo non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali).



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO:

Proroghe e rinnovi

Pertanto il contratto può essere:

- **rinnovato solo a fronte delle condizioni** di cui all'articolo 19, comma 1.
- **prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni** di cui all'articolo 19, comma 1.

I **contratti per attività stagionali** possono essere rinnovati o prorogati anche in **assenza di dette condizioni**.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO:

Proroghe e rinnovi

Il termine del contratto a tempo determinato **può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro, e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti**, e sempre tenendo conto del regime transitorio.

Detti limiti non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del D.L. n. 179/2012, 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.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Regime transitorio

Al fine di ridurre gli eventuali effetti sull'occupazione, La Legge di conversione n. 96/2018 ha previsto un **regime transitorio in relazione all'entrata in vigore delle modifiche su causali, proroghe e rinnovi.**

In particolare, l'art. 1, comma 2, della Legge n. 96/2018 precisa che le disposizioni modificative si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

Poiché detta previsione non è stata inserita nel corpo del D.L. n. 87/2018, bensì nel testo della Legge di conversione, emergono ipotesi differenti, a seconda della data di stipula, di rinnovo o di proroga del contratto a termine, così come si evince dagli schemi seguenti.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Regime transitorio

SCHEMA PROROGHE

Data stipula	Data proroga	Numero e Durata complessiva	Causali	Norma applicata
Prima del 14/07/2018	Prima del 31/10/2018	5 in 36 mesi	NO	D.lgs. 81/2015 in vigore al 13/07/2018
	Dal 01/11/2018	4 in 24 mesi	Se durata superiore a 12 mesi	D.lgs. 81/2015 come modificato dal d.l. 87/2018
Dal 14/07/2018	Dal 14/07/2018	4 in 24 mesi	Se durata superiore a 12 mesi	conv. In l. 96/2018



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Regime transitorio

SCHEMA RINNOVI

Data stipula	Data rinnovo	Durata complessiva	Causali	Norma applicata
Prima del 14/07/2018	Prima del 31/10/2018	36 mesi	NO	D.lgs. 81/2015 in vigore al 13/07/2018
	Dal 01/11/2018	24 mesi	SI	D.lgs. 81/2015 come modificato dal d.l. 87/2018
Dal 14/07/2018	Dal 14/07/2018	24 mesi	SI	conv. In l. 96/2018



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Esclusioni

Dal campo di applicazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 81/2015 **sono esclusi:**

- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco;
- **i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato;**
- **i rapporti di lavoro di durata non superiore a tre giorni conclusi nei settori del turismo e dei pubblici esercizi;**
- i rapporti di lavoro conclusi con personale dirigente, purché di durata non superiore a cinque anni;
- i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed amministrativo, ausiliario e tecnico (A.T.A.);
- i contratti a tempo determinato del personale sanitario del Servizio sanitario nazionale, ivi compresi quelli dei dirigenti;
- i rapporti instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo;
- **i contratti di lavoro intermittente.**



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Limiti quantitativi

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 dispone un limite legale alla possibilità di **instaurare rapporti di lavoro a termine**.

In particolare, si prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali), non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore **al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano **fino a cinque dipendenti** è sempre possibile stipulare **un contratto di lavoro a tempo determinato**.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Limiti quantitativi

Sono, in ogni caso, **esenti da limitazioni** quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella **fase di avvio di nuove attività** per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e o comparti merceologici;
- per **ragioni di carattere sostitutivo**, o di stagionalità;
- per **specifici spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di **età superiore a 50 anni**.
- i contratti a termine stipulati da parte di una **start-up innovativa**;
- i **contratti stipulati da istituti pubblici ed enti privati di ricerca**;
- le **assunzioni di disabili** con contratto a tempo determinato;
- le acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di **trasferimenti d'azienda o di rami di azienda**.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Limiti quantitativi

I contratti collettivi (nazionali, territoriale o aziendali) **possono legittimamente derogare** sia al limite percentuale del 20%, aumentandolo o diminuendolo, sia alla scelta del Legislatore di verificare la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine.

Quindi, è legittimo che i contratti collettivi scelgano di non computare i lavoratori a tempo indeterminato in forza ad una certa data, ma calcolati come media in un determinato arco temporale.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Ulteriore limite di contingentamento introdotto

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 31, comma 2 - new

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, o nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Ulteriore limite di contingentamento introdotto

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 31, comma 2 - new

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Criteri di computo

Fatte salve le singole previsioni legislative, il computo dei dipendenti deve tener conto del **numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, compresi i dirigenti, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.**



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Continuazione dopo il termine

Nel caso in cui il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato, è previsto **un periodo di tolleranza**, durante il quale 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 ed al 40% per ciascun giorno ulteriore**.

Se il rapporto di lavoro continua **oltre il trentesimo giorno** in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, **ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi**, **il contratto si considera a tempo indeterminato** dalla scadenza dei predetti termini.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Estinzione del rapporto

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto, senza che sia necessaria al riguardo alcuna particolare manifestazione di volontà delle parti.

Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione del rapporto anche se intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza, puerperio, malattia, infortunio e servizio di leva, salva l'ipotesi di richiamo alle armi per la quale è stabilito espressamente la sospensione della decorrenza del termine.

Il rapporto di lavoro a termine **può cessare prima della scadenza del termine per mutuo consenso oppure per recesso per giusta causa.** Per costante giurisprudenza, in caso di licenziamento del lavoratore prima dello spirare del termine, non per giusta causa, allo stesso sono dovute le retribuzioni fino alla scadenza originariamente pattuita.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Estinzione del rapporto

In caso di **dimissioni in tronco** del lavoratore nel corso del contratto a termine, deve ritenersi che il datore di lavoro abbia facoltà di chiedere **il risarcimento dei danni patiti**, laddove le dimissioni non siano assistite da giusta causa.

Si ritiene che, non potendo il datore di lavoro dimostrare l'ammontare dei danni subiti, un equo parametro possa consistere nell'indennità sostitutiva del preavviso prevista in caso di dimissioni di lavoratori, di pari categoria e livello, assunti a tempo indeterminato.

L'**impugnazione** del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, **entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto**.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Diritto di precedenza

Il lavoratore che abbia prestato, presso la stessa azienda con uno o più contratti a termine, la propria attività lavorativa **per un periodo superiore a 6 mesi** ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'azienda medesima entro i successivi dodici mesi** con riferimento alle mansioni già svolte in esecuzione dei rapporti a termine.

Anche il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di **attività stagionali** ha diritto di precedenza con riferimento a nuove assunzioni a termine effettuate dallo stesso datore di lavoro **per le medesime attività stagionali**.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Diritto di precedenza

In entrambe le ipotesi, il diritto di precedenza è, però, **condizionato alla dichiarazione espressa del lavoratore di volersi avvalere di tale diritto**, da effettuarsi, rispettivamente, entro sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto.

Il diritto di precedenza trova applicazione **con riferimento alle mansioni già espletate e non**, come per il computo del periodo massimo di ventiquattro mesi, **con riferimento a mansioni dello stesso livello e categoria legale**. Inoltre, ferma restando l'identità di mansioni, nell'ambito delle attività stagionali, il diritto di precedenza trova applicazione qualora il medesimo datore di lavoro ponga in essere la **medesima attività stagionale**.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Contributo addizionale NASPI

Per effetto dell'introduzione, da parte della Legge n. 92/2012, del contributo addizionale di finanziamento dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl, ora NASpl), **le aliquote contributive per le assunzioni a termine subiscono un incremento dell'1,4%.**

Detto contributo addizionale **non si applica:**

- ai lavoratori assunti a termine in **sostituzione** di lavoratori assenti;
- ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle **attività stagionali** di cui al D.P.R. n. 1525;
- agli apprendisti;
- ai lavoratori dipendenti delle **Pubbliche Amministrazioni**.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Contributo addizionale NASPI

Laddove la maggiorazione contributiva sia applicata, il Legislatore prevede, tuttavia, la **possibilità di una sua restituzione**, nel limite di sei mensilità. Ciò può avvenire, successivamente al decorso del periodo di prova, qualora:

- il datore di lavoro **trasformi il contratto a tempo indeterminato**;
- il datore di lavoro **assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine**. In tale ultimo caso, tuttavia, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

La **legge di Stabilità 2014** (Legge n. 147/2013) ha previsto, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, che il datore di lavoro **possa recuperare interamente** la contribuzione addizionale versata per tutta la durata del contratto, e non solo quella versata negli ultimi sei mesi.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Contributo addizionale NASPI

Relativamente ai datori di **lavoro domestico**, la Circolare INPS n. 25/2013 conferma **l'assoggettamento al contributo addizionale** per i rapporti di lavoro a termine, ad accezione di quelli di natura sostitutiva.

L'art. 2, comma 2, del D.L. n. 87/2018 introduce un ulteriore contributo addizionale.

Viene, infatti, previsto che il vigente **contributo addizionale sia aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, **anche in regime di somministrazione, eccezion fatta per i contratti di lavoro domestico.**



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Sanzioni civili

- In **manca**za di un atto scritto l'apposizione del termine è priva di effetti ed il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione;
- in caso di stipulazione di un **contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1**, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi;
- qualora 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 dalla data di tale superamento;
- in caso di **mancato rispetto della procedura previsto per l'ulteriore contratto in deroga** (stipula presso l'Ispettorato territoriale del lavoro), nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione;



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Sanzioni civili

- in caso di **violazione dei divieti** di stipulazione del contratto a termine, il medesimo si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
- in caso di violazione delle disposizioni inerenti ai **rinnovi del contratto**, il medesimo si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
- qualora il **numero delle proroghe** sia superiore a quattro, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga;
- qualora il lavoratore sia **riassunto** a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
- qualora il rapporto di lavoro **continui** oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini;



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Sanzioni civili

- 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, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 604/1966.

La predetta 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.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO –

Sanzione amministrativa

In caso di **violazione del limite di contingentamento**, restando **esclusa la trasformazione** dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo:

- pari al **20 per cento** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale **non sia superiore a uno**;
- pari al **50 per cento** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale **sia superiore a uno**.

La sanzione trova applicazione nel caso di superamento del limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato che il datore di lavoro è tenuto a rispettare, **sia questo il limite legale del 20% che il diverso limite contrattuale**.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva potrebbe recitare un ruolo di primaria importanza per il superamento di alcune rigidità insite nella disposizione legislativa di riferimento.

A tale proposito, l'art. 51 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015 precisa che, salvo diversa previsione, ai fini del decreto medesimo, **per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva, nazionale, territoriale o aziendale **potrà disciplinare in maniera differente** rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015:

- il limite complessivo di **durata** (ventiquattro mesi), in caso di **successione** di contratti a termine;
- l'**intervallo** fra la scadenza di un contratto e l'inizio di un altro, in caso di **successione** di contratti a termine;
- i **limiti di contingentamento**;
- i **criteri di calcolo della forza – lavoro** per la verifica dei limiti di contingentamento;
- il **diritto di precedenza**;
- l'individuazione del periodo di **deroga** del limite di contingentamento relativamente alla fase di **avvio di nuove attività**.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Contrattazione collettiva

Il **contratto di prossimità**, ex art. 8 D.L. n. 138/2011, il quale ha un **effetto derogatorio rispetto alla normativa legislativa e contrattuale**, in ragione dei limiti di scopo declinati nel citato art. 8, e in relazione a specifici istituti, ivi compresa la disciplina del contratto di lavoro a termine, potrebbe derogare:

- al **limite di durata** del contratto di lavoro a termine;
- all'indicazione delle **causali**, nel caso di contratti di durata superiore ai dodici mesi, o in caso di proroghe e rinnovi;
- al **numero delle proroghe** previste dal D.Lgs. n. 81/2015
- ai **criteri di computo**.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – Sintesi

I **punti di intervento** del cosiddetto Decreto dignità (D.L. n. 87 del 12/7/2018, convertito, con modificazioni, in Legge n. 96 del 9/8/2018), in relazione alla disciplina del contratto di lavoro a termine, contenuta nel D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015, si possono così sintetizzare:

- riduzione della durata massima del contratto, da trentasei a ventiquattro mesi;
- reintroduzione della causale per i contratti di durata superiore ai dodici mesi, per le proroghe superiori ai dodici mesi e per i rinnovi;
- riduzione del numero delle proroghe da cinque a quattro;
- introduzione di un limite quantitativo di contratti a termine e di somministrazione, rispetto ai contratti a tempo indeterminato;
- introduzione di un contributo addizionale per i rinnovi dei contratti a termine;
- innalzamento dei termini di impugnazione da 120 a 180 giorni.

