

Memento Pratico

LAVORO

Conversione
DECRETO LAVORO

Riforma lavoro
sportivo

Whistleblowing

2 0 2 3
SETTEMBRE

ESTRATTO

Piano dell'opera

Principali novità	10	Lavoro all'estero	26200
Agenti e rappresentanti di commercio	100	Libertà e diritti sindacali	27400
Agricoli	1000	Libri e documenti	28400
Appalto	1900	Licenziamento	29000
Assunzioni agevolate	4600	Malattia	30250
Cassa integrazione e prestazioni integrative	5000	Mansioni e inquadramento	31500
Certificazione	6500	Marittimi	31900
Collaboratori coordinati e continuativi	6900	Maternità e permessi genitoriali	33100
Collocamento obbligatorio	7500	Minori	34010
Contenzioso previdenziale e assistenziale	7700	Orario di lavoro	34300
Contrattazione collettiva e usi aziendali	8500	Parità di genere	35200
Contratto di lavoro	9200	Part-time e lavoro intermittente	35840
Contratto di lavoro a termine	10900	Pensioni	36800
Contributi previdenziali	11500	Permessi e assenze dal lavoro	38500
Dimissioni	12500	Prestazioni di lavoro occasionali	39300
Dirigenti	13400	Processo del lavoro e tutela stragiudiziale	39700
Disoccupazione	14400	Retribuzione	41400
Domestici	14800	Salute e sicurezza sul lavoro	42600
Ferie	15300	Sanzioni disciplinari	43600
Formazione del lavoratore	15900	Sciopero e autotutela aziendale	43850
Giornalisti	17000	Soci di cooperative di lavoro	44050
Impresa familiare	19600	Somministrazione di lavoro	44500
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	20000	Spettacolo	44700
Ispezioni sul lavoro	22000	Sportivi	45850
Lavoratori autonomi	22600	Stranieri	46100
Lavoratori edili	24300	Trasferimento d'azienda	47000
Lavoro al di fuori dell'azienda	25600	Trattamento di fine rapporto	47700
		Appendice	48900
		Indice analitico	p. 1549

Contratto di lavoro a termine

SOMMARIO

Sez. 1 - Disciplina generale		
I. Condizioni per l'apposizione del termine.....	10929	b. Prosecuzione di fatto del rapporto 11020
II. Stipulazione.....	10980	c. Successione di contratti (rinnovo) 11023
III. Comunicazione di assunzione.....	10990	VI. Recesso anticipato..... 11040
IV. Trattamento economico, normativo e previdenziale	10995	Sez. 2 - Casi particolari 11080
V. Scadenza del termine		Sez. 3 - Tutela dei lavoratori 11230
a. Proroga.....	11016	

Al contratto a termine **si applicano le norme** generali sul contratto di lavoro subordinato, con la particolarità che la risoluzione può avvenire al decorso di un termine fissato dalle parti. **10900**
 Nel capitolo esaminiamo innanzitutto la disciplina generale applicabile a tutti i lavoratori a termine e successivamente le particolarità previste per le assunzioni a termine nelle **start-up** e del personale artistico e tecnico delle **fondazioni di produzione musicale** (v. n. 11080 e s.).

N.B. Salvo diversa previsione, nel capitolo 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 RSA o dalla RSU (art. 51 D.Lgs. 81/2015).

COMPUTO DEI DIPENDENTI (art. 27 D.Lgs. 81/2015) Salvo che sia altrimenti disposto **10902**
 (come evidenziato all'interno dei diversi istituti), ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a termine si computano tenendo conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

SEZIONE 1

Disciplina generale

La disciplina del contratto a termine attualmente in vigore è stata introdotta dal c.d. Decreto Dignità (art. 1 DL 87/2018 conv. in L. 96/2018), che ha modificato sostanzialmente la normativa di riferimento (artt. 19-29 D.Lgs. 81/2015). La nuova regolamentazione, entrata a regime a partire dal 1° novembre 2018, è stata da ultimo modificata dal c.d. Decreto Lavoro (DL 48/2023 conv. in L. 85/2023). **10910**

►**Precisazioni 1)** L'attuale disciplina in tema di causali del contratto a termine non si applica ai contratti a termine **stipulati da università private** (includere le filiazioni di università straniere), **istituti pubblici di ricerca**, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione o enti privati di ricerca con lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. A questi contratti continuano ad applicarsi le disposizioni in vigore prima del 14 luglio 2018 (art. 1, c. 3, DL 87/2018 conv. in L. 96/2018; art. 1, c. 403, L. 145/2018; art. 24 DL 48/2023 conv. in L. 85/2023).
 2) Per l'assunzione con contratto a termine dei lavoratori **disabili** v. n. 7615 prec. 1).

Sono esclusi dal campo di applicazione delle disposizioni generali in materia di contratto a termine (art. 29 D.Lgs. 81/2015): **10915**

- il contratto a termine dei **dirigenti** (v. n. 13452);
- i rapporti a contenuto formativo caratterizzati da una durata definita, quali i **tirocini** e gli **stage** (che tra l'altro non costituiscono rapporti di lavoro: v. n. 16390 e s.);
- i contratti soggetti ad apposito regolamento giuridico, quali il contratto a termine degli operai in **agricoltura** (v. n. 1145 e s.) e i contratti di richiamo in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei **vigili del fuoco**;
- 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, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- i contratti a termine stipulati **nelle università** (L. 240/2010).

I. Condizioni per l'apposizione del termine

10929 CAUSALI (art. 19, c. 1 e 1 bis, D.Lgs. 81/2015; art. 1, c. 1 lett. a), DL 87/2018 conv. in L. 96/2018; art. 24 DL 48/2023 conv. in L. 85/2023; Circ. Min. Lav. 31 ottobre 2018 n. 17) È possibile stipulare contratti a termine per qualsiasi esigenza e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, senza alcuna specifica causale, solo per contratti di **durata fino a 12 mesi**.

Il termine apposto al contratto può **superare i 12 mesi**, ma non eccedere i 24 mesi, laddove sussista almeno una delle seguenti **causali**:

- casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSA/RSU;
- in assenza di disposizioni dei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori.

In caso di **stipulazione** di un contratto di durata superiore a 12 mesi **senza una delle causali**, il contratto si trasforma a tempo indeterminato **dalla data** di superamento del termine di 12 mesi.

Il rispetto delle causali è necessario anche in caso di **proroghe e rinnovi** successivi del contratto che comportano il superamento del limite dei 12 mesi (v. n. 11016 e n. 11023).

I contratti a termine per **attività stagionali** sono esclusi dalla disciplina delle causali.

>Precisazioni 1 Le **attività stagionali** sono quelle da individuare con DM (art. 21, c. 2, D.Lgs. 81/2015). Fino all'adozione di tale decreto, si applicano le disposizioni attualmente vigenti (DPR 1525/63; v. n. 48960). Sono inoltre valide le previsioni contenute nella contrattazione collettiva, cui è demandata la possibilità di integrare il quadro normativo (Risp. Interpello Min. Lav. 20 maggio 2016 n. 15; Risp. Interpello Min. Lav. 2 ottobre 2019 n. 6; Nota INL 10 marzo 2021 n. 413). **A nostro avviso**, occorre distinguere le ipotesi di stagionalità dalle intensificazioni di attività ricorrenti o dipendenti da scelte del datore di lavoro. Solo le prime sono idonee a dispensare il datore di lavoro dall'obbligo di individuare una causale.

ESEMPIO

Il CCNL Terziario (art. 75 CCNL Terziario), preso atto che, in determinate località a prevalente vocazione turistica, alcune aziende che non esercitano attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 1525/63, necessitano comunque di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, ha previsto la possibilità di stipulare - per ragioni di stagionalità - contratti a tempo determinato.

Secondo la disposizione del CCNL tali contratti sono esclusi dall'obbligo della causale e da limitazioni quantitative (v. n. 10940 e s.).

L'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, è definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL, con apposito accordo.

2) Un'isolata pronuncia di merito, in un'ipotesi di rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi stipulati e prorogati nel pieno rispetto della normativa vigente, senza l'individuazione delle causali, ha dichiarato nulli i termini apposti ai contratti per **frode alla legge**, in quanto dimostrato che le assunzioni a termine erano avvenute non per sopperire ad esigenze temporanee ma per soddisfare esigenze stabili e

durevoli (il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di assunzione dei lavoratori e l'apposizione di un termine sarebbe possibile solo per esigenze temporanee: Trib. Firenze 26 settembre 2019 n. 794).

3) Ai fini del computo del termine di 12 mesi per stipulare contratti acausali, o procedere alla proroga e ai rinnovi senza obbligo di indicare la causale, si tiene conto dei soli **contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023** (art. 24, c. 1-ter, DL 48/2023 conv. in L. 85/2023).

DIVIETI (art. 20 D.Lgs. 81/2015) Sono **vietate le assunzioni** a termine:

a. per la sostituzione di lavoratori in **sciopero**;

b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** (artt. 4 e 24 L. 223/91) che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a termine, salvo che il contratto:

- sia concluso per sostituire lavoratori assenti;
- sia concluso per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (sopresse dal 1° gennaio 2017);
- abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del rapporto o una riduzione d'orario**, in regime di cassa integrazione, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d. da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la **valutazione dei rischi** (v. n. 42645 e s.).

In caso di violazione dei divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

DURATA MASSIMA (art. 19, c. 2, D.Lgs. 81/2015; art. 1, c. 1 lett. a), Dl 87/2018 conv. in L. 96/2018; Circ. Min. Lav. 31 ottobre 2018 n. 17) Il contratto di lavoro a termine, fatta eccezione per le **attività stagionali** (v. n. 10929 prec. 1), può avere una durata massima di 24 mesi.

Allo stesso modo non può superare 24 mesi la durata dei rapporti di lavoro a termine 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 ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

Sono fatte salve le diverse disposizioni dei **contratti collettivi** (anche di quelli stipulati prima del 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del c.d. «Decreto dignità»).

Se il **limite** dei 24 mesi **viene superato** (per effetto di un unico o di più contratti), il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento.

► **Precisazioni 1** Ai fini del computo dei 24 mesi, 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 contratti di somministrazioni di lavoro a termine**.

2) I contratti 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 (art. 23, c. 3, D.Lgs. 81/2015). Tale regime pertanto non si estende ai contratti aventi ad oggetto attività operative collegate al progetto di ricerca (come, ad esempio, le attività assistenziali dei ricercatori nel settore sanitario: Risp. Interpello Min. Lav. 11 aprile 2016 n. 12).

Contratto stipulato presso l'ITL (art. 19, c. 3, D.Lgs. 81/2015; Nota INL 17 settembre 2019 n. 8120) Una volta superato il termine massimo di 24 mesi, un **ulteriore contratto** a termine fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso l'ITL competente per territorio. Anche in tale ipotesi, trattandosi di un rinnovo per un contratto di durata superiore a 12 mesi (v. n. 11023), è necessaria l'individuazione della causale e deve essere rispettato il c.d. stop and go (cioè l'intervallo minimo di tempo che deve intercorrere tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto: v. n. 11025).

In caso di mancato rispetto della procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

► **Precisazioni 1** La **procedura** di rinnovo presso l'ITL può essere effettuata **anche** attraverso strumenti di comunicazione **da remoto** che consentano l'identificazione delle parti o dei soggetti delegati e l'acquisizione della volontà espressa. In tali ipotesi il provvedimento finale o il verbale si perfeziona con la sola sottoscrizione del funzionario incaricato (art. 12 bis DL 76/2020 conv. in L. 120/2020; DD 22 settembre 2020 n. 56; Circ. INL 25 settembre 2020 n. 4).

2) È possibile stipulare un **ulteriore contratto presso l'ITL**, della durata massima di 12 mesi, sia nel caso in cui il limite massimo iniziale sia quello legale, pari a 24 mesi, sia quando tale limite sia individuato dalla contrattazione collettiva (Nota INL 7 febbraio 2019 n. 1214).

3) Non è possibile sottoscrivere contratti a tempo determinato presso l'ITL in applicazione di **contratti di prossimità** inefficaci, in quanto stipulati in violazione dei limiti previsti (art. 8 DL 138/2011 conv. in L. 148/2011; Nota INL 22 dicembre 2020 n. 1156).

4) Non è necessario ricorrere alla procedura di stipula presso l'ITL se l'ulteriore contratto a termine, che le parti intendono sottoscrivere una volta superato il termine massimo di 24 mesi, riguarda un inquadramento

10933

10935

10936

differente rispetto al precedente contratto a termine (**diverse mansioni e categoria legale**: Nota INL 19 maggio 2021 n. 804).

10940 RISPETTO DEI LIMITI NUMERICI (art. 23, c. 1 e 5, D.Lgs. 81/2015) Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il numero dei lavoratori a termine che possono essere assunti è **al massimo pari** al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore del decimale uguale o superiore a 0,5).

ESEMPIO

Datore di lavoro che alla data del 1° gennaio ha in corso 10 rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Può assumere sino a 2 lavoratori a termine, a prescindere dalla durata dei relativi contratti. Ciò anche se, nel corso dell'anno, il numero dei lavoratori a tempo indeterminato è aumentato o diminuito.

In 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 5 dipendenti** è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

In caso di violazione del limite numerico si applica soltanto la **sanzione** amministrativa (v. n. 49230) e non la trasformazione a tempo indeterminato.

➤ **Precisazioni 1)** In caso di utilizzo anche di **contratti di somministrazione a termine**, fermo il limite del 20%, il **numero complessivo** dei lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di somministrazione a termine non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti (v. n. 44518).

2) I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle **informazioni** da rendere **alle RSA o alla RSU** in merito all'utilizzo del lavoro a termine.

10945 Esenzione (art. 23, c. 2 e 3, D.Lgs. 81/2015) Sono esenti dal limite legale o da quello eventualmente fissato dai contratti collettivi, i contratti a termine conclusi:

- 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;
- per lo svolgimento di **attività stagionali** (v. n. 10929);
- per **specifici spettacoli** o specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive (art. 1 D.Lgs. 202/2017);
- per **sostituzione di lavoratori assenti**;
- con lavoratori di **età superiore a 50 anni**.

Il limite percentuale non si applica, inoltre, ai contratti a termine stipulati tra **università private**, incluse le filiazioni di università straniere, **istituti pubblici di ricerca o 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 (D.Lgs. 367/96) e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

II. Stipulazione

artt. 19, c. 4, e 24, c. 4, D.Lgs. 81/2015; art. 1, c. 1 lett. a), DL 87/2018 conv. in L. 96/2018;

Circ. Min. Lav. 31 ottobre 2018 n. 17

10980 Il contratto a tempo determinato deve:

- essere stipulato in **forma scritta** (fanno eccezione i rapporti di durata fino a 12 giorni, per i quali la scrittura non è richiesta);
- richiamare espressamente il **diritto di precedenza** (v. n. 11000).

A nostro avviso, quando il termine iniziale apposto al contratto supera i 12 mesi, il contratto deve indicare per iscritto anche le causali necessarie per la sua validità (v. n. 10929). Viene quindi esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto il suo termine, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, esso continui a essere ricavato indirettamente in

(Omissis)

Sul contributo addizionale operano le **riduzioni contributive** previste per le assunzioni a tempo determinato agevolate.

Il contributo addizionale **non si applica**:

- agli operai agricoli a tempo determinato;
- ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento di attività stagionali (elencate dalla legge: DPR 1525/63).

Dal 1° gennaio 2020 il contributo addizionale è inoltre **escluso** in caso di assunzione a termine (art. 1, c. 13, L. 160/2019):

- per lo svolgimento delle attività stagionali definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- 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;
- per la fornitura di lavoro portuale temporaneo.

► **Precisazioni 1)** Il contributo addizionale è escluso per i contratti a termine stipulati dal 1° gennaio 2020 per lo svolgimento, nel territorio della **provincia di Bolzano**, delle **attività stagionali** definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019.

2) L'incremento dello 0,5% non si applica ai contratti:

- **stipulati da università ed enti di ricerca** con insegnanti e ricercatori (v. n. 10910 prec. 1);
- di **lavoro domestico**.

L'INPS (Circ. INPS 4 agosto 2020 n. 91) include i contratti di lavoro domestico a tempo determinato tra quelli esonerati dall'applicazione del contributo addizionale; **a nostro avviso** tale orientamento pare non coerente con l'attuale dettato normativo secondo cui il contratto di lavoro domestico a tempo determinato è escluso dall'applicazione della sola maggiorazione dello 0,5% prevista in caso di rinnovo.

In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, l'intero importo del contributo addizionale pagato viene restituito al datore di lavoro una volta decorso il periodo di prova (art. 2, c. 30, L. 92/2012).

La restituzione avviene anche se il datore di lavoro assume il lavoratore con contratto a tempo indeterminato entro **6 mesi dalla cessazione** del precedente contratto a termine; in tal caso si detrae dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine. In sintesi, quindi, la restituzione piena può ricorrere solo nei casi di trasformazione (entro la scadenza) del contratto da tempo determinato a indeterminato e nell'ipotesi di stabilizzazione intervenuta il mese successivo a quello di scadenza del contratto a termine (Circ. INPS 29 gennaio 2014 n. 15).

La cifra restituita in tali casi sarà comprensiva di quanto eventualmente determinato a titolo di **incremento** per il rinnovo dei contratti a termine (Circ. INPS 6 settembre 2019 n. 121).

V. Scadenza del termine

Nella generalità dei casi, il rapporto di lavoro si **conclude automaticamente** alla scadenza del termine prefissato, senza necessità di preavviso, né di una formale comunicazione. A **nostro avviso**, però, la **comunicazione della cessazione del contratto** è comunque opportuna, dal momento che i termini dell'eventuale impugnazione da parte del lavoratore decorrono dalla cessazione del rapporto (v. n. 11235).

Alla scadenza è possibile prorogare il contratto a termine, trasformarlo in contratto a tempo indeterminato, farlo proseguire di fatto o, infine, stipularne un altro (c.d. rinnovo).

Il termine legittimamente posto al contratto non può subire slittamenti per eventi quali la **malattia e l'infortunio** (Pret. Torino 2 luglio 1992), che determinano unicamente la sospensione del rapporto entro i limiti del termine finale.

11009

11010

11013

a. Proroga

art. 21, c. 01 e 1, D.Lgs. 81/2015; art. 1, c. 1 lett. b), DL 87/2018 conv. in L. 96/2018;

Circ. Min. Lav. 31 ottobre 2018 n. 17

11016 Il contratto può essere prorogato liberamente se la sua durata complessiva non supera i 12 mesi. Al contrario, in caso di durata superiore, la possibilità di proroga è riconosciuta esclusivamente in presenza delle **causali** (esaminate al n. 10929). Fanno eccezione i contratti stipulati per **attività stagionali** (v. n. 10929 prec. 1).

ESEMPIO

Primo rapporto a termine della durata di 10 mesi.

Proroga di ulteriori 6 mesi.

Anche se la proroga interviene quando il rapporto non ha ancora superato i 12 mesi è comunque necessario indicare le causali in quanto complessivamente il rapporto avrà una durata superiore a tale limite.

La specificazione delle causali deve risultare da **atto scritto** (art. 19, c. 4, D.Lgs. 81/2015; art. 1, c. 1 lett. a), DL 87/2018 conv. in L. 96/2018). Ai fini del computo del termine dei 12 mesi si tiene conto dei soli **contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023**.

Solo se la **durata iniziale del contratto** è inferiore a 24 mesi e il lavoratore vi acconsente, è possibile prorogare il termine del contratto entro il limite di **durata complessiva** di 24 mesi. In caso di proroga del contratto **senza** una delle **causali**, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Entro il medesimo arco temporale sono **ammesse fino a 4** proroghe, a prescindere dal numero dei contratti.

Se il **numero** delle proroghe è **superiore**, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Il datore di lavoro deve **comunicare** entro 5 giorni **al ministero del Lavoro** la proroga del contratto di lavoro a termine utilizzando il modello Unificato Lav.

I contratti che hanno ad oggetto **in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica** (v. n. 10935 prec. 2) possono essere prorogati anche quando la loro durata iniziale sia superiore a 24 mesi, in quanto legati alla durata del progetto di ricerca. Non è consentito, tuttavia, violare il limite delle 4 proroghe nell'arco dei 24 mesi. In altri termini, le eventuali proroghe devono comunque intervenire entro il termine di 24 mesi, fermo restando che l'ultima proroga può determinare una durata complessiva superiore ai 24 mesi in quanto commisurata alla durata del progetto di ricerca (Risp. Interpello Min. Lav. 11 aprile 2016 n. 12).

b. Proseguimento di fatto del rapporto

art. 22 D.Lgs. 81/2015

11020 Fermo restando il limite massimo di durata (v. n. 10935), è possibile proseguire di fatto il rapporto oltre il termine inizialmente fissato, o successivamente prorogato, pagando una **maggiorazione retributiva**.

Pena la trasformazione a tempo indeterminato, dal momento della scadenza del termine il contratto può **proseguire al massimo fino a**:

- 50 giorni, per i contratti di durata iniziale pari o superiore a 6 mesi;
- 30 giorni, per i contratti di durata inferiore.

La **maggiorazione della retribuzione** è pari al:

- 20% per ogni giorno successivo alla scadenza fino al decimo giorno;
- 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il **rapporto prosegue oltre i** suddetti **termini di tolleranza** il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini stessi.

Dopo il decorso dei periodi «cuscinetto» sopra indicati (30 o 50 giorni) è possibile applicare la **maxisanzione** per lavoro nero. I periodi compresi nei 30 o 50 giorni successivi alla scadenza del contratto a termine sono coperti dall'iniziale comunicazione di assunzione e la maxisanzione può essere applicata solo a partire dal 31° o 51° giorno successivo alla scadenza ove, evidentemente, il rapporto sia proseguito oltre (Nota INL 20 aprile 2022 n. 856).

c. Successione di contratti (rinnovo)

art. 21, c. 01 e 2, D.Lgs. 81/2015; art. 1, c. 1 lett. b), DL 87/2018 conv. in L. 96/2018; art. 24, c. 1, 1 bis e 1 ter, DL 48/2023 conv. in L. 85/2023

Alla scadenza del termine il contratto può essere rinnovato liberamente. Se, a seguito del rinnovo, la durata complessiva del contratto supera i 12 mesi è necessario specificarne le **causali** (esaminate al n. 10929). Fanno eccezione i contratti stipulati per **attività stagionali** (v. n. 10929). La specificazione delle causali deve risultare da **atto scritto** (art. 19, c. 4, D.Lgs. 81/2015; art. 1, c. 1 lett. a), DL 87/2018 conv. in L. 96/2018).

In caso di **rinnovo** del contratto (superiore a 12 mesi) **senza causali**, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Ai fini del computo del termine dei 12 mesi si tiene conto dei soli **contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023**.

11023

INTERVALLO TRA UN CONTRATTO E L'ALTRO È consentita la riassunzione a termine del lavoratore, **a condizione** che tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto trascorra un intervallo minimo (c.d. «**stop and go**»):

- 20 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore a 6 mesi;
- 10 giorni per i contratti di durata pari o inferiore.

Se questo **intervallo minimo non viene rispettato** il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Gli intervalli minimi non si applicano nei confronti dei lavoratori impiegati nelle **attività stagionali** (v. n. 10929 prec. 1) e nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

► **Precisazioni 1** L'intervallo minimo deve essere rispettato anche in caso di stipula assistita di un **ulteriore contratto presso l'ITL** competente per territorio (v. n. 10936; Nota INL 17 settembre 2019 n. 8120).

2) La deroga in materia di intervalli minimi con riferimento ad alcune attività dello **spettacolo** è trattata al n. 44905.

11025

VI. Recesso anticipato

Le parti possono recedere legittimamente dal rapporto prima della scadenza del termine esclusivamente in ipotesi di particolare gravità.

11040

DIMISSIONI Il lavoratore può rassegnare le dimissioni prima della scadenza del contratto soltanto in presenza di una **giusta causa** che non consente la prosecuzione del rapporto (v. n. 12970 e s.).

11045

In tale ipotesi il lavoratore ha diritto al **risarcimento** del danno, determinato in misura pari all'ammontare delle retribuzioni che avrebbe percepito se il contratto avesse avuto la durata prevista, a meno che, nel frattempo, non abbia trovato un'altra occupazione (Cass. 15 novembre 1996 n. 10043). Non è comunque dovuta l'indennità sostitutiva del **preavviso** (Cass. 8 maggio 2007 n. 10430).

In caso di dimissioni **prive di giusta causa** la legge non prevede espressamente l'obbligo di risarcimento del danno da parte del lavoratore. La giurisprudenza (Cass. 23 dicembre 1992 n. 13597), dal canto suo, ha ravvisato nella mancanza di giusta causa un palese inadempimento contrattuale, cui consegue il risarcimento integrale del danno provocato al datore di lavoro, da quantificare secondo le norme comuni e non nella misura indicata dal codice civile per il recesso dal contratto a tempo indeterminato (art. 2118 c.c.). Il solo preavviso non svincola il recedente. Particolari disposizioni possono essere previste dai CCNL.

Per la **procedura di comunicazione** delle dimissioni rinviamo al n. 12650 e s.

► **Precisazioni 1** Il datore di lavoro che voglia limitare la misura del risarcimento dovuto in caso di dimissioni per giusta causa deve provare l'**avvenuta occupazione lavorativa** del dipendente che ha rassegnato le dimissioni e non anche l'ammontare dei guadagni percepiti (Cass. 3 febbraio 1996 n. 924).

2) Nell'ipotesi di **dimissione** del lavoratore prima della scadenza del termine, poi giudicato nullo, va escluso il riconoscimento, in favore del lavoratore, dell'**indennità risarcitoria omnicomprensiva** (v. n. 11240) poiché quest'ultima spetta solo per il periodo cosiddetto «intermedio», ossia quello compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro (Cass. 14 giugno 2019 n. 16052).