

### **3) Il contratto di lavoro a tempo determinato.**

La normativa introdotta dal decreto legislativo n. 81/2015 sostituisce integralmente quella contenuta nel decreto legislativo n. 368/2001, ripetutamente modificato nel corso degli anni ed ora abrogato.

Questa è la sintesi della nuova normativa.

- Possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato omettendo qualunque causale (si ricava implicitamente dall'assenza di qualunque vincolo al riguardo, così come già risultava nel decreto del 2001 dopo che la legge del 2014 aveva cancellato le poche limitazioni prima esistenti).
- Necessità che il termine risulti da un atto scritto (art. 19).
- Forma scritta non richiesta per i contratti di durata sino a 12 giorni (art. 19).
- Durata massima di 36 mesi – fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi - comprensiva di proroghe e rinnovi, purché il lavoratore sia alle dipendenze dello stesso datore e con mansioni di pari livello (art. 19).
- Possibilità di un ulteriore successivo contratto a termine di altri 12 mesi dopo il termine di 36 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale (art. 19).
- Divieto di utilizzare contratti a tempo determinato per sostituire lavoratori in sciopero; presso unità produttive in cui si sono verificati licenziamenti collettivi oppure si sia utilizzata la cassa integrazione; da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi riguardanti la salute e sicurezza (art. 20).
- Possibilità di prorogare il contratto per 5 volte, nel limite della durata massima di 36 mesi e purché le proroghe siano riferite all'attività lavorativa per la quale fu stipulato il contratto (art. 21).
- Possibilità di rinnovare il contratto, nel senso che è possibile stipulare una sequenza di contratti a tempo determinato, purché vi sia un intervallo di 10 oppure di 20 giorni fra un contratto e l'altro, a seconda che siano di durata inferiore o superiore ai 6 mesi (art. 21);  
*( è importante tenere distinto il concetto di proroga da quello di rinnovo: la proroga è attuata prima della scadenza del contratto, mentre il rinnovo è attuato dopo la scadenza e dopo la pausa stabilita per legge ) .*
- Deroga alle norme in tema di proroghe e rinnovi a favore delle imprese qualificate come “start up innovative”, per 4 anni dalla costituzione (art. 21).
- Possibilità per il datore di lavoro di splafonare oltre il termine fissato in contratto sino a 30 oppure 50 giorni (a seconda che il contratto abbia durata inferiore o superiore a 6 mesi) dietro pagamento di una maggiorazione retributiva; solo dopo la scadenza di tale termine più lungo scatta il diritto alla conversione a tempo indeterminato (art. 22).

- Limite in forza del quale il numero dei contratti a tempo determinato deve essere al massimo il 20% del numero dei lavoratori in organico, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi; peraltro sono previste numerose deroghe a tale limite in caso di nuove attività, di start up, lavori stagionali, spettacoli, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori ultracinquantenni, università private, ecc. (art. 23).
- Diritto di precedenza a favore del lavoratore che abbia svolto un'attività lavorativa a tempo determinato per più di 6 mesi, in caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal medesimo datore di lavoro entro i successivi 12 mesi e per le stesse mansioni (art. 24).
- Principio di non discriminazione, per cui al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello (art. 25).
- Possibilità per i contratti collettivi di prevedere opportunità di formazione per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorare la mobilità dei lavoratori a tempo determinato (art. 26).
- Criteri di computo ai fini dell'applicazione delle discipline legali o contrattuali, basate sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato (art. 27).
- Qualora il lavoratore promuova una causa di lavoro avente per oggetto un contratto a tempo determinato ritenuto illegittimo, l'impugnazione del contratto deve avvenire in forma scritta entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto; deve quindi seguire l'impugnazione avanti il tribunale entro l'ulteriore termine di 180 giorni (art. 28).
- In caso di sentenza che sancisce la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, al lavoratore spetta unicamente un'indennità onnicomprensiva compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità, a prescindere del tempo intercorso tra la scadenza del termine illegittimo e la sentenza con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 28).
- Non si applica la normativa di cui al decreto legislativo n. 81/2015 a specifici contratti a tempo determinato già disciplinati da altre norme ad hoc (art. 29).