
Estratto

Estratto da un prodotto in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria professionale, del software, della formazione e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM, Altalex, UTET Giuridica, il fisco.



Wolters Kluwer

17. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

17.1.	STIPULAZIONE DEL CONTRATTO	17.3.	TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE
17.1.1.	Definizione e durata massima	17.3.1.	Parità di trattamento
17.1.2.	Forma e comunicazioni obbligatorie	17.3.2.	Diritto di precedenza
17.1.3.	Limiti quantitativi	17.4.	ESTINZIONE DEL RAPPORTO
17.1.4.	Divieti	17.4.1.	Recesso
17.2.	SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO	17.4.2.	Tutele
17.2.1.	Criteri di computo	17.5.	ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE
17.2.2.	Proroga	17.6.	LAVORO STAGIONALE
17.2.3.	Successione di contratti		
17.2.4.	Prosecuzione di fatto del rapporto		

17.1. STIPULAZIONE DEL CONTRATTO

17.1.1. Definizione e durata massima

La disciplina del **contratto a termine** è contenuta nel Jobs Act (artt. 19-29, D.Lgs. n. 81/2015) che ha abolito e sostituito il regime previgente (D.Lgs. n. 368/2001).

La disciplina ha inoltre subito ulteriori modifiche ad opera del c.d. "Decreto Dignità" (D.L. n. 87/2018), che ha reintrodotto delle restrizioni sull'utilizzo di tale tipologia contrattuale (v. ML, circ. n. 17/2018). Il rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato si caratterizza per la preventiva determinazione della sua durata, mediante apposizione di un termine finale. Allo scadere del termine, il contratto si risolve ed il rapporto tra le parti si estingue.

Per i contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 il termine massimo di durata non può essere superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo:

- a. nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015;
- b. in assenza di previsioni di cui alla lett. a) nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque **entro il 31 dicembre 2025**, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- b-bis. in **sostituzione di altri lavoratori** (art. 24, c. 1, D.L. n. 48/2023; art. 19, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015; ML circ. n. 9/2023; art. 18, c. 4-bis, D.L. n. 215/2023; art. 14, c. 3, D.L. n. 202/2024).

A **decorrenza dal 5 maggio 2023** le causali sopra indicate sono sostituite dalle nuove causali previste dal Decreto Lavoro.

Le disposizioni di cui all'art. 19, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, da istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e 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, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente all'entrata in vigore del Decreto Dignità del 2018 (art. 24, c. 1, lett. c), D.L. n. 48/2023; art. 19, c. 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015; ML, circ. n. 9/2023).

La previsione prima contenuta nella lettera b-bis dell'art. 19, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015, ripresa dal Decreto Lavoro e oggi inserita alla lett. a) della stessa norma è scaturita inizialmente dalla conversione in legge del Decreto Sostegni bis con la quale il legislatore ha aggiunto, tra le ipotesi che consentono di apporre un termine superiore ai 12 mesi fin dall'inizio, ma sempre entro il limite massimo dei 24 mesi, quelle riconducibili a **specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro** di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015.

Tale possibilità è stata consentita a decorrere dal 25 luglio 2021 e fino al 30 settembre 2022 in applicazione proprio della lettera b-bis) dell'art. 19, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015, introdotta dalla legge di conversione del decreto e (art. 41-bis, D.L. n. 73/2021; INL, nota n. 1363/2021), prima di rientrare nel testo della norma per effetto delle modifiche introdotte dal Decreto Lavoro 2023.

La previsione del Decreto Lavoro 2023 si sovrappone anche temporalmente alla vecchia che aveva validità fino al 30 settembre 2022 anche se nulla è stato detto dal legislatore con riguardo alle possibili situazioni sorte nel periodo tra il 1° ottobre 2022 e il 4 maggio 2023.

Alcuni chiarimenti sono stati operati dal Ministero del Lavoro con l'obiettivo di salvaguardare gli interventi fatti dalla contrattazione collettiva prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 48/2023. Con apposita circolare il Ministero ha precisato a riguardo che nell'ipotesi in cui nei contratti collettivi sia tuttora presente un mero rinvio alle fattispecie legali di cui al D.L. n. 87/2018, le stesse possono ritenersi implicitamente superate dalla nuova disciplina introdotta dal D.L. n. 48/2023, con conseguente possibilità di ricorso ai contratti collettivi applicati in azienda o, **esclusivamente fino al 31 dicembre 2024**, all'esercizio dell'autonomia delle parti del contratto individuale di lavoro, secondo la nuova lettera b) dell'art. 19, c. 1, del D.Lgs. n. 81/2015. Diversamente, nel caso in cui nei contratti collettivi siano presenti causali introdotte in attuazione del regime di cui al previgente art. 19, c. 1, lett. b-bis) - lettera, come detto inserita dall'art. 41-bis del D.L. n. 73/2021, data la sostanziale identità di tale previsione con le specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015, ora sostituita dal nuovo art. 19, c. 1, lett. a) - il Ministero ritiene che le suddette condizioni possano continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo.

Allo stesso modo, a parere del Ministero restano utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva (come definita dal più volte richiamato art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015) che individuino concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine, purché non si limitino ad un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina, ormai superata dalla riforma del 2023 (ML, circ. n. 9/2023).

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle citate condizioni, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Fatte salve le diverse disposizioni dei **contratti collettivi** e con l'eccezione delle attività stagionali (➔17.6.), 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 e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i 24 mesi** (art. 19, D.Lgs. n. 81/2015).

Nel computo della durata massima consentita, si tiene conto anche dei **periodi di missione** che il singolo lavoratore svolge presso il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro a tempo determinato, tra i medesimi soggetti, superi i 24 mesi, per effetto di un unico contratto o della successione di più contratti, il contratto a termine **si trasforma** in contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento.

Oltre i limiti di durata sopra descritti, è ammessa la stipula di **un unico ulteriore contratto di lavoro a tempo determinato** tra i medesimi soggetti, purché:

- sia stipulato presso l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente;
- non ecceda la durata di 12 mesi (art. 19, c. 3, Legge n. 81/2015; INL, nota n. 1214/2019; INL, nota n. 8120/2019; INL, nota n. 1156/2020; INL, nota n. 804/2021).

Qualora le suddette condizioni di procedura e di durata non siano rispettate, tale contratto **si trasforma** in contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data della sua stipulazione.

I **contratti collettivi** possono stabilire deroghe ai limiti massimi di durata sopra descritti. Ove presenti, le disposizioni collettive prevalgono sulla disciplina normativa sopra esaminata.

Nel contesto normativo qui considerato, il riferimento alla contrattazione collettiva si intende sempre effettuato ai **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative o dalle loro RSA o RSU** (art. 51, D.Lgs. n. 81/2015; v. anche ML, circ. n. 17/2018; ML, circ. n. 9/2023).

Dirigenti

Nel caso dei dirigenti, il contratto a tempo determinato non può protrarsi oltre i 5 anni (comprensivi di eventuali proroghe); il dirigente, tuttavia, ha diritto di recedere dal rapporto decorso un triennio (art. 29, c. 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015) (➔12.).

Forma e comunicazioni obbligatorie

17.1.2.

Il contratto a tempo determinato deve essere stipulato in **forma scritta** (➔86.20.). Una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. In mancanza, il termine apposto al contratto è privo di effetti e, dunque, il rapporto tra le parti si considera a tempo indeterminato sin dalla data di assunzione.

Fanno eccezione unicamente i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, quindi occasionali, per i quali non è necessaria la forma scritta.

Con riguardo ai rapporti di lavoro instaurati a partire dal **1° agosto 2022** la legge prevede a carico del **datore di lavoro più specifici** obblighi di informazione - espressamente sanzionati - sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro. Il "Decreto Trasparenza" (D.Lgs. n. 104/2022, di attuazione della Dir. comunitaria n. 2019/1152) - **in vigore dal 13 agosto 2022**, modifica consistentemente il D.Lgs. n. 152/1997, anch'esso attuativo di una Dir. comunitaria (n. 91/533/CEE) e amplia modalità e contenuti delle informazioni che devono essere rilasciate in forma scritta al lavoratore al momento dell'assunzione mediante:

- a. la consegna del contratto individuale di lavoro oppure
- b. la consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro trasmessa ai sensi dell'art. 9-bis, D.L. n. 510/1996.

Obbligo di informazione

Il lavoratore **deve essere informato al momento dell'assunzione sulle principali condizioni del rapporto di lavoro** così come indicate dall'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 (ad es. identità delle parti; luogo di lavoro; la tipologia del rapporto di lavoro precisando per i contratti a termine la relativa durata; l'orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; inquadramento e qualifica; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità; ecc.).

La relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione (oppure entro un mese, ma solo limitatamente ad alcune delle informazioni previste dalla legge, art. 1, c. 1, lett. g), i), l), m), q), r) D.Lgs. n. 152/1997).

A decorrere dal **5 maggio 2023** - data di entrata in vigore del Decreto Lavoro 2023 - restando fermi l'obbligo di informazione e i tempi - differenziati - entro i quali le devono essere rilasciate, le informazioni previste dalle lettere h), i), l), m), n), o), r), possono essere comunicate mediante l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo.

Semplificazione degli adempimenti - Il legislatore ha infatti previsto una semplificazione degli adempimenti e le informazioni che possono essere rilasciate mediante rinvio sono quelle relative a:

- **durata del periodo di prova** (nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 7 D.Lgs. n. 104/2022 nel testo modificato dall'art. 13 Legge n. 203/2024);
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- **durata del congedo** per ferie e altri congedi;
- **procedure, forme e termini di preavviso** per il recesso dal rapporto di lavoro;
- il **dettaglio degli elementi retributivi** (che in realtà nella prassi si è sempre indicato anche prima dell'entrata in vigore del Decreto Trasparenza);
- la **programmazione dell'orario di lavoro**, ad eccezione delle ipotesi in cui le modalità di organizzazione dello stesso siano in gran parte o interamente imprevedibili;
- **gli enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi** dovuti dal datore di lavoro (art. 1, c. 5-bis, D.Lgs. n. 152/1997 introdotto dall'art. 26, c. 1, lett. a) D.L. n. 48/2023).

Sempre in ottica di semplificazione degli adempimenti e della uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro (art. 1, c. 6-bis, D.Lgs. n. 152/1997 introdotto dall'art. 26, c. 1, lett. b) D.L. n. 48/2023). Già la prima prassi applicativa delle previsioni del Decreto Trasparenza aveva fatto riferimento a tale possibilità che ora trova collocazione in una norma di legge (artt. 1-6, D.Lgs. n. 104/2022; INL, circ. n. 4/2022; ML, circ. n. 19/2022).

Il datore di lavoro è tenuto a conservare e rendere accessibili al lavoratore le informazioni cui è obbligato e a tenere traccia dell'avvenuta consegna. La prova dell'avvenuta trasmissione e ricezione **va conservata per 5 anni** (art. 3, D.Lgs. n. 104/2022) (➔2.).

Prima dell'intervento normativo del 2018 del Decreto Dignità, la determinazione della durata del contratto poteva avvenire mediante l'indicazione di una specifica **data**, decorsa la quale il contratto doveva intendersi risolto, oppure attraverso il riferimento ad un dato **evento**, di cui non si conosceva ancora il termine finale (c.d. "termine elastico"). L'apposizione del termine poteva desumersi anche **indirettamente** dall'analisi del contratto (ML, circ. n. 42/2002; circ. n. 18/2014).

Per effetto delle modifiche introdotte dal Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018), l'art. 19, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015 non prevede più che il termine apposto al contratto di lavoro debba risultare "direttamente o indirettamente" da atto scritto. Con tale eliminazione si è esclusa la possibilità di desumere la data di

scadenza del contratto da elementi esterni, fermo restando che in alcune situazioni (ad esempio, in caso di sostituzione di lavoratrice in maternità) il termine potrà continuare ad essere dedotto indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione (ML, circ. n. 17/2018).

CASO 1 - Determinazione della durata del contratto

Nel caso in cui l'assunzione a termine sia fondata sull'esigenza di sostituire un dipendente temporaneamente assente (a causa, per esempio, di congedi legati alla genitorialità, malattia, infortunio, ecc.), il termine viene a coincidere con la data di cessazione della ragione che ha determinato l'assunzione a tempo determinato, ossia con la cessazione dell'assenza del dipendente sostituito.

Diritto di precedenza

Il contratto a termine deve inoltre contenere un richiamo al diritto di precedenza riconosciuto per legge al lavoratore assunto a tempo determinato (➔17.3.2.).

Causale

Con il Jobs Act, è venuto meno l'obbligo di specificare, a pena di inefficacia del termine apposto al contratto, la ragione giustificatrice (c.d. "causale") dell'assunzione a termine, prima identificata in motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (da indicarsi in modo circostanziato e puntuale, come richiesto ancora di recente da Cass., ord., n. 22496/2019; Cass. n. 30939/2023; Cass. n. 9537/2024).

Tale previsione è rimasta anche dopo l'entrata in vigore del Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018) ma solo entro un periodo massimo di 12 mesi di durata del contratto di lavoro.

Fermo restando quanto sopra, tuttavia, anche nel vigore dell'attuale disciplina, può essere di interesse del datore di lavoro specificare pur entro il limite dei 12 mesi determinate causali, qualora a queste sia associato un trattamento normativo o contributivo di favore (➔81.6.).

CASO 2 - Interesse alla specificazione della causale in fase di costituzione del rapporto di lavoro

È il caso dell'assunzione a termine al fine di sostituire lavoratori assenti o per stagionalità, ipotesi che beneficiano di specifiche esenzioni e agevolazioni (ML, circ. n. 18/2014; ML, circ. n. 9/2023; INPS, mess. n. 26/2025).

Nel caso in cui il contratto a termine sia giustificato dall'esigenza di sostituire un lavoratore assente (c.d. "causale sostitutiva"):

- non opera il divieto di assunzione a termine presso unità produttive in cui si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (➔17.1.4.);
- non è dovuto il contributo addizionale pari all'1,4% (e relative maggiorazioni in caso di rinnovo) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (➔17.3.);
- sono previste ulteriori agevolazioni contributive in caso di sostituzione di personale assente per congedi legati alla genitorialità (➔17.3.).

Inoltre, l'assunzione di personale a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva (art. 4, c. 2, D.Lgs. n. 151/2001).

La ragione di tipo sostitutivo presuppone la sussistenza di una **correlazione causale tra l'assunzione e l'assenza**.

Non è necessario che il lavoratore assunto a termine ricopra la medesima posizione lasciata temporaneamente scoperta dal lavoratore assente. Il datore di lavoro, infatti, è libero di supplire all'assenza tramite un proprio dipendente, effettuando la nuova assunzione per sostituire quest'ultimo.

Sostituzione di lavoratori assenti - La legittimità dell'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti è correlata all'indicazione di elementi ulteriori, quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto alla conservazione del posto dello stesso, i quali consentono di verificare la sussistenza effettiva del prospettato presupposto di legittimità (Cass., ord. n. 8612/2020).

La Cass., sez. lav., ha escluso che per i contratti a termine e anche per i contratti di lavoro somministrato a termine, stipulati nelle **realità aziendali complesse**, in cui la sostituzione non è riferita a una singola persona, ma piuttosto a una funzione produttiva specifica occasionalmente scoperta, sia necessaria l'**indicazione del nominativo della persona da sostituire**, qualora l'esigenza sostitutiva risulti comunque identificata attraverso altri e diversi elementi - indicati in maniera esemplificativa e di

17. | LAVORO A TEMPO DETERMINATO

certo non tassativa dalla Corte di legittimità nella citata sentenza - che devono essere tali da consentire il controllo di una reale esigenza aziendale della temporanea assunzione, funzionale a una specifica finalità (ord. n. 3463/2019, ancora sul punto si veda Cass. n. 21672/2019).

CASO 3 - Scorrimento a catena

Il lavoratore assunto a termine non deve essere necessariamente destinato alle medesime mansioni e/o allo stesso posto del lavoratore assente, atteso che la sostituzione ipotizzata dalla norma va intesa nel senso più confacente alle esigenze dell'impresa.

Pertanto, non può essere disconosciuta all'imprenditore, nell'esercizio del potere auto-organizzativo, la facoltà di disporre (in conseguenza dell'assenza di un dipendente) l'utilizzazione del personale, incluso il lavoratore a termine, mediante i più opportuni spostamenti interni, con conseguente realizzazione di un insieme di **sostituzioni successive per scorrimento a catena**, sempre che vi sia una correlazione, di tipo causale tra l'attività del sostituto e quella del soggetto sostituito, in difetto della quale si avrebbe una mera coincidenza temporale tra la sostituzione interna del dipendente assente e l'assegnazione del sostituto ad una posizione lavorativa non correlata a quella lasciata scoperta dal dipendente assente (Cass. n. 20647/2017; Cass. n. 10391/2024).

Patto di prova

È possibile inserire anche nel contratto a tempo determinato un patto di prova ai sensi dell'art. 2096 c.c. e dell'art. 7 D.Lgs. n. 104/2022. Al patto di prova si applica la medesima disciplina prevista per il rapporto a tempo indeterminato ma con riferimento alla durata si tiene conto della minor durata del rapporto di lavoro e dei seguenti parametri (fatta salva la diversa previsione della contrattazione collettiva): un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

In ogni caso, la durata del periodo di prova **non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni**, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, **e a 30 giorni**, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi (➔2.1.2.).

CASO 4 - Patto di prova in caso di successione di contratti tra le medesime parti

In caso di successione di contratti di lavoro di diversa natura (contratto di lavoro subordinato a tempo determinato il primo; contratto di lavoro a tempo indeterminato il secondo), il patto di prova apposto al secondo contratto è nullo laddove l'esperimento riguardi le medesime mansioni già espletate dal lavoratore in costanza di contratto di lavoro a termine.

La ripetizione del patto di prova in occasione di un successivo contratto di lavoro tra le stesse parti è ammissibile solo se essa è giustificata dalla finalità di consentire all'imprenditore di rivalutare le caratteristiche del lavoratore, ossia verificarne le qualità professionali, il comportamento e la personalità in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute (Cass. n. 7167/2017).

La legge prevede espressamente che in caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova (art. 7, c. 2, D.Lgs. n. 104/2022).

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore una copia del contratto scritto entro **5 giorni lavorativi** dall'inizio della prestazione; tuttavia, l'eventuale inadempimento di tale obbligo non incide sulla validità del contratto a termine (ML, circ. n. 42/2002).

Come per la generalità dei lavoratori subordinati, il datore di lavoro è tenuto a comunicare ai Servizi per l'impiego l'assunzione a tempo determinato del lavoratore entro il giorno precedente l'instaurazione del rapporto (art. 9-bis, D.L. n. 510/1996).

17.1.3. Limiti quantitativi

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, ciascun datore di lavoro può assumere lavoratori a tempo determinato nel **limite del 20%** del proprio organico, (30% presso l'utilizzatore in caso di assunzione con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato) (➔30.4.), calcolato con riferimento al numero dei **lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio** dell'anno in cui si procede all'assunzione a termine.

Poiché si ha riguardo al numero degli occupati a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio, non rileva se, nel corso dell'anno e sino al momento dell'assunzione, il numero dei lavoratori a tempo indeterminato sia poi diminuito o aumentato di una o più unità. Il limite numerico, infatti, non costituisce un limite fisso annuale ma una proporzione tra lavoratori stabili e a termine. Pertanto, allo scadere di

un contratto a termine sarà possibile stipularne un altro, sempre che si rispetti la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato (ML, circ. n. 18/2014).

Nel caso in cui il datore abbia avviato l'attività aziendale nel corso dell'anno in cui procede all'assunzione a termine, il limite numerico si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato **in forza al momento in cui si procede all'assunzione**.

Se la percentuale del 20% dà luogo un numero decimale uguale o superiore a 0,5, il datore di lavoro può **arrotondare** all'unità superiore.

CASO 5 - Arrotondamento all'unità superiore

Se la percentuale di contratti a termine stipulabili è pari a 2,5, per effetto dell'arrotondamento all'unità superiore, il datore di lavoro potrà concludere 3 contratti a tempo determinato (ML, circ. n. 18/2014).

I datori di lavoro che occupano **da 1 a 5 dipendenti** sono sempre ammessi a stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

In caso di violazione dei **limiti numerici**, è esclusa la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato, ma si applica una **sanzione amministrativa**, commisurata alla retribuzione dovuta al lavoratore, alla durata e al numero dei rapporti di lavoro instaurati oltrepassando i limiti.

In particolare, la sanzione è così determinata:

Assunzioni oltre i limiti	Sanzione	Durata del rapporto
1 unità	20% della retribuzione	Per ogni mese / frazione di mese superiore a 15 giorni
Più di una unità	50% della retribuzione	Per ogni mese / frazione di mese superiore a 15 giorni

La sanzione amministrativa, pur non soggetta a diffida, è ammissibile a riduzioni (ML, circ. n. 18/2014). Il limite legale del 20% sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, si applica soltanto in mancanza di una **diversa disciplina prevista dalla contrattazione collettiva**, che, ove presente, prevale su quella positiva.

CASO 6 - Deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva

I contratti collettivi, in deroga alle previsioni normative, possono ad esempio:

- stabilire un diverso limite percentuale, superiore o inferiore al limite di legge;
- fotografare la realtà aziendale in un momento diverso dal 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine;
- tenere conto dei lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupati in un determinato arco temporale e non di quelli in forza ad una certa data (ML, circ. n. 18/2014).

L'intervento della **contrattazione di prossimità** (art. 8, D.L. n. 138/2011) non può, comunque, rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione (ML, int. n. 30/2014), né può comportare la violazione di norme imperative nell'ipotesi di sottoscrizione di un nuovo contratto in deroga assistita ai sensi dell'art. 19, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015 (INL, nota n. 1156/2020).

I limiti percentuali non si applicano e, dunque, possono essere superati, in specifiche ipotesi tassativamente predeterminate (➔ 17.5.).

Divieti

17.1.4.

L'assunzione con contratto a tempo determinato è vietata:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;
- presso unità produttive in cui si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi**, riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine. Tale divieto **non opera** in tre ipotesi, ovvero sia quando il contratto a termine è stipulato:
 - per provvedere alla **sostituzione** di lavoratori assenti;
 - per assumere lavoratori iscritti nelle **liste di mobilità**;
 - con una durata iniziale **non superiore a 3 mesi**;
- presso unità produttive nelle quali è operante **una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario di lavoro**, con ricorso alla Cassa integrazione guadagni, riguardante lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato (in merito a tale divieto connesso con le deroghe dovute all'emergenza sanitaria Covid-19 v. l'art. 19-bis del D.L. n. 18/2020; v. anche INL, nota n. 1209/2021);



- d. da parte di datori di lavoro che **non abbiano effettuato la valutazione** dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

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

17.2. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

17.2.1. Criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante la dimensione dell'organico aziendale, per il **computo del numero dei dipendenti**, si tiene conto, salvo che sia diversamente disposto, del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

In pratica, occorre sommare tutti i periodi di lavoro a tempo determinato svolti dallo stesso lavoratore presso il medesimo datore di lavoro nell'ultimo biennio e poi dividere il totale per 24 mesi (ML, int. n. 30/2013).

CASO 7 - Computo dei lavoratori a termine nell'organico aziendale

Nell'ipotesi di 2 lavoratori a tempo determinato con rapporti di lavoro rispettivamente pari a 12 mesi per ciascuno nel corso degli ultimi 2 anni, si procede a sommare la durata di ciascun rapporto (12 mesi + 12 mesi = 24 mesi) per poi dividere tale risultato per 24 mesi (24: 24 = 1 unità lavorativa). Ne consegue che il numero medio mensile dei lavoratori subordinati impiegati nell'arco di 24 mesi è pari a **1 unità**.

Nel caso di 2 lavoratori a termine con rapporti di lavoro rispettivamente pari a 12 e 16 mesi, si deve effettuare la somma di 12 mesi + 16 mesi = 28 mesi e dividere il totale sempre per 24 mesi (28: 24 = 1,16), arrotondando il risultato ad una unità lavorativa; la soluzione segue, infatti, il criterio dell'arrotondamento per difetto nelle ipotesi in cui il risultato sia compreso tra 0,01 e 0,50, mentre qualora sia compreso tra 0,51 e 0,99 si procede all'arrotondamento ad unità (es. 1,50 = 1 unità; 1,51 = 2 unità) (ML, int. n. 30/2013).

Agli effetti della determinazione del numero di lavoratori disabili da assumere in regime di avviamento obbligatorio, non sono computabili i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi (art. 4, Legge n. 68/1999) (➔4.2.).

I lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015 (➔18.).

Atti ritorsivi in caso di segnalazione di illeciti

Nell'ambito dell'attuazione della direttiva comunitaria in materia di whistleblowing - Dir. UE n. 2019/1937 - il legislatore ha previsto una dettagliata elencazione di atti che si considerano ritorsivi nei confronti del segnalante, dai quali consegue la nullità e che sono azionabili in base alla presunzione che siano stati adottati per effetto della segnalazione, salvo prova contraria da parte di colui che li ha posti in essere. Tra di essi figurano anche la mancata conversione del contratto a tempo determinato e la risoluzione anticipata del contratto a termine (artt. 17 e 19, D.Lgs. n. 24/2023).

17.2.2. Proroga

In relazione ai contratti stipulati a partire dal 14 luglio 2018 nonché alle proroghe intervenute a partire dal 1° novembre 2018, il c.d. "Decreto Dignità" (D.L. n. 87/2018) aveva introdotto alcune restrizioni. In particolare, si è previsto - diversamente dalla precedente disciplina, meno vincolistica - che il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni previste dalla legge (art. 19, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015 (➔17.1.1.)).

A decorrere dal **5 maggio 2023** il criterio della a-causalità appena enunciato al di sotto dei 12 mesi vale non solo per le **proroghe**, ma anche per i **rinnovi** (art. 21, c. 01 e art. 19, c. 1 e c. 4, D.Lgs. n. 81/2015 come modificati dall'art. 24 D.L. n. 48/2023 convertito in Legge 3 luglio 2023, n. 85; ML, circ. n. 9/2023) effettuati appunto entro il limite dei 12 mesi. In caso di superamento dell'indicato limite dovranno essere rispettate le novità apportate dal Decreto Lavoro 2023 in materia di causali (➔17.1.1.).

Ai fini del computo del limite dei 12 mesi previsto dalla legge, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data del 5 maggio 2023 ossia dalla data di entrata in vigore del Decreto Lavoro 2023 (art. 21, c. 1-ter, D.Lgs. n. 81/2015 inserito dall'art. 24 D.L. n. 48/2023; ML, circ. n. 9/2023; per il rinnovo e la proroga in deroga fino al 31 agosto 2023 e per un massimo di 90 giorni v. art. 7-bis, D.L. n. 61/2023).



In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali possono invece essere prorogati anche in assenza delle citate condizioni.

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 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga (v. anche INL, nota n. 4539/2020) (➔81.7.).

Il consenso del lavoratore può essere espresso anche in forma orale e deve essere manifestato prima o al momento della scadenza del termine (viceversa, si ricadrebbe nell'ipotesi di successione di contratti) (➔17.2.3.).

La **proroga del contratto a termine**  deve essere **comunicata** ai Servizi per l'impiego entro i 5 giorni successivi (ML, circ. n. 4746/2007).

Successione di contratti

17.2.3.

Dopo la scadenza di un contratto a termine, è consentita la stipulazione di un nuovo contratto tra le medesime parti, nel rispetto di alcune condizioni. In particolare, in relazione ai contratti stipulati a partire dal 5 maggio 2023 il contratto **può essere rinnovato** per durate superiori ai 12 mesi - poiché proroghe e rinnovi entro il limite di 12 mesi sono libere - solo in presenza delle condizioni previste dalla legge:

- a. nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015;
- b. in assenza di previsioni di cui alla lettera a) nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque **entro il 31 dicembre 2025**, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- b-bis. in **sostituzione di altri lavoratori** (art. 24, c. 1, D.L. n. 48/2023; artt. 21, c. 01 e 19, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015; ML circ. n. 9/2023; art. 18, c. 4bis D.L. n. 215/2023; art. 14, c. 3, D.L. n. 202/2024).

Ai fini del computo del limite dei 12 mesi previsto dalla legge, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data del 5 maggio 2023 ossia dalla data di entrata in vigore del Decreto Lavoro 2023 (art. 21, c. 1-ter, D.Lgs. n. 81/2015 inserito dall'art. 24 D.L. n. 48/2023; ML, circ. n. 9/2023).

In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali (➔17.6.) possono invece essere rinnovati anche in assenza delle citate condizioni.

È inoltre previsto che tra la fine del precedente e l'inizio del successivo rapporto intercorra un intervallo di tempo minimo (c.d. "periodo cuscinetto"), non inferiore a:

- **10 giorni**, se il contratto scaduto aveva durata **pari o inferiore a 6 mesi**;
- **20 giorni**, se il contratto scaduto aveva durata **superiore a 6 mesi**.

Il mancato rispetto di tale intervallo temporale comporta la **trasformazione** del secondo contratto in contratto a tempo indeterminato (art. 21, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015; v. anche INL, nota n. 4539/2020) (➔81.8.).

Precedente contratto	Intervallo minimo	Assunzione consentita
durata pari o inferiore a 6 mesi	10 giorni dopo la scadenza del precedente contratto	dopo il 10° giorno
durata superiore a 6 mesi	20 giorni dopo la scadenza del precedente contratto	dopo il 20° giorno

I c.d. "periodi cuscinetto" non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati in attività stagionali (➔17.6.) e nei casi previsti dalla contrattazione collettiva.

Prosecuzione di fatto del rapporto

17.2.4.

Fermi restando i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro **prosegue** dopo la scadenza del termine stabilito al momento della stipula o prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore, per ogni giorno di continuazione del rapporto, una **maggiorazione della retribuzione** pari:

- al 20% fino al 10° giorno successivo alla scadenza;
- al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Il rapporto di lavoro, salvo il pagamento della suindicata maggiorazione retributiva, può proseguire per un massimo di:

- 30 giorni, in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi;
- 50 giorni negli altri casi.

Superati tali periodi cuscinetto, il contratto **si trasforma** a tempo indeterminato dalla scadenza dei periodi di tolleranza suindicati (art. 22 D.Lgs. n. 81/2015; v. anche INL, nota n. 4539/2020) (➔81.9.).

Durata del contratto	Trasformazione a tempo indeterminato
inferiore a 6 mesi	dopo 30 giorni
superiore a 6 mesi	dopo 50 giorni

La prestazione di lavoro resa oltre il 31° e il 51° giorno dalla scadenza del contratto a termine si considera una prestazione "in nero" e, pertanto, è soggetta anche alle relative sanzioni (ML, lett. circ. n. 37/2013).

17.3. TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE

17.3.1. Parità di trattamento

Il rapporto di lavoro tra datore e lavoratore assunto a termine è soggetto alle norme generali sul contratto di lavoro subordinato.

In applicazione del principio di **non discriminazione**, al lavoratore a termine spettano tutti gli istituti contrattuali, anche di tipo economico (ferie, mensilità aggiuntive, TFR, ecc.), riconosciuti ai **lavoratori a tempo indeterminato c.d. "comparabili"**, ossia inquadrati nello stesso livello, secondo i parametri stabiliti dalla contrattazione collettiva, in proporzione al periodo di lavoro prestato e compatibilmente con la natura del contratto a termine.

CASO 8 - Differenze di trattamento economico consentite

Non determina un'illegittima differenziazione di trattamento la clausola del contratto collettivo aziendale in base alla quale il **premio di produttività** non è corrisposto ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato per brevi periodi, trattandosi di emolumento destinato, per sua natura, a compensare un'attività lavorativa caratterizzata dal requisito della continuità di impegno, indispensabile per la formazione, nell'anno precedente, della nota di qualifica del dipendente.

Parimenti, è legittima la prassi aziendale in base alla quale la **gratifica annuale** non è corrisposta ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato per un periodo inferiore ad 1 anno, trattandosi di emolumento destinato, per sua natura, a compensare un'attività lavorativa caratterizzata dai requisiti della continuità e della pienezza della partecipazione all'attività aziendale, con conseguente esclusione dal godimento delle categorie di personale caratterizzate dalla temporaneità delle condizioni contrattuali (Cass. n. 4911/2014).

In caso di inosservanza del principio di parità di trattamento, è prevista una **sanzione amministrativa pecuniaria**, da un minimo di euro 25,82 a un massimo di euro 154,94 (elevabile, nel caso in cui l'inosservanza riguardi più di 5 lavoratori, nella forbice ricompresa tra euro 154,94 nel minimo ed euro 1.032,91 nel massimo) (art. 25, D.Lgs. n. 81/2015; per l'applicazione della nuova procedura della diffida amministrativa prevista dagli artt. 1 e 6 D.Lgs. n. 103/2024 v. INL, nota n. 1357/2024 e la nota n. 6774/2024 recante in Allegato l'elenco delle violazioni cui è applicabile la procedura; INL, nota n. 7296/2024).

Trattamento previdenziale

Le **prestazioni previdenziali** relative ai rapporti di lavoro a termine sono le medesime previste per i lavoratori a tempo indeterminato, salvo quanto di seguito specificato.

A carico del datore di lavoro, è previsto un **contributo addizionale pari all'1,4%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 2, c. 28, Legge n. 92/2012). Tale maggiorazione contributiva **non si applica** in caso di lavoratori assunti a termine (art. 2, c. 29, Legge n. 92/2012):

- per la **sostituzione** di lavoratori assenti;
- per lo svolgimento delle attività **stagionali** (ma solo quelle previste dalla legge - INPS, mess. n. 269/2025);
- apprendisti;
- assunti nella P.A.

Fatta eccezione per i contratti di lavoro domestico, nonché a decorrere dal 1° gennaio 2020 - come previsto dall'art. 2, c. 28, della Legge n. 92/2012 nella versione integrata dall'art. 1, c. 13, lett. b) della Legge di Bilancio 2020 (Legge n. 160/2019) - nelle ipotesi di cui al c. 29 dell'art. 2 della Legge n. 92/2012 (anch'esso nella versione novellata dalla citata Legge n. 160/2019), il **contributo è inoltre aumentato di 0,5 punti percentuali** in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione (art. 3, c. 2, D.L. n. 87/2018). La maggiorazione non si applica in caso di proroga (ML, circ. n. 17/2018, L'INPS ha riepilogato le fattispecie escluse dal contributo addizionale con la circ. 4 agosto 2020, n. 91).

Dopo l'entrata in vigore della norma di interpretazione autentica di cui all'art. 11 Legge n. 203/2024, è stato precisato che, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di **attività stagionali** non ricomprese nell'elencazione recata dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva, non è dovuto il **contributo addizionale NASpl**. Nei casi di **rinnovo** dei contratti di lavoro a tempo determinato di tali lavoratori stagionali, decorrenti dal 14 luglio 2018, non è dovuto nemmeno l'aumento del predetto contributo addizionale NASpl introdotto dal Decreto Dignità nel 2018 (INPS, mess. n. 269/2025; mess. n. 483/2025; v. anche INPS, circ. n. 91/2020) (➔17.6.).

In caso di **trasformazione** del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (c.d. "stabilizzazione"), una volta decorso l'eventuale periodo di prova, al datore di lavoro è restituito l'intero contributo addizionale versato (art. 2, c. 30, Legge n. 92/2012).

La restituzione avviene anche nel caso in cui il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto a tempo indeterminato entro il termine di **6 mesi dalla cessazione** del precedente contratto a termine. In questo caso, dalle mensilità spettanti viene detratto un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine (art. 2, c. 30, Legge n. 92/2012).

La restituzione si applica, altresì, nelle ipotesi in cui l'assunzione successiva avvenga con contratto di apprendistato (INPS, mess. n. 4152/2014).

Al contratto a termine si applicano **agevolazioni contributive** in caso di assunzione (art. 4, c. 8, Legge n. 92/2012):

- di lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi;
- di donne di qualsiasi età che siano prive di impiego da almeno 6 mesi, residenti in aree svantaggiate o occupate in professioni o settori di cui all'art. 2, punto 4, lett. f), del Reg. della Commissione UE n. 651/2014, caratterizzati da forte disparità occupazionale di genere; oppure da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

La riduzione ammonta al 50% dei contributi a carico del datore, per la durata di 12 mesi, che si estendono a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato (➔1.).

Ulteriori agevolazioni contributive sono previste per le assunzioni a termine finalizzate alla **sostituzione di personale assente per congedi legati alla genitorialità**, ossia per congedi di maternità o paternità, congedi parentali o per malattia del figlio (art. 4, D.Lgs. n. 151/2001).

In tal caso, alle aziende **con meno di 20 dipendenti**, è concesso uno sgravio contributivo del 50%, sulla retribuzione del lavoratore assunto a tempo determinato.

Le agevolazioni trovano applicazione fino al compimento di 1 anno di età del figlio del dipendente in congedo e fino ad 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

L'agevolazione è concessa anche quando l'assunzione per ragioni sostitutive avvenga mediante contratto di somministrazione a termine. In tal caso, l'impresa utilizzatrice recupera dall'agenzia le somme corrispondenti allo sgravio da questa ricevuto.

I medesimi sgravi si applicano, anche in caso di sostituzione di lavoratrici autonome assenti per maternità, per un periodo massimo di 12 mesi.

Formazione e informazione

La contrattazione collettiva può prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a termine a **opportunità di formazione** adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuovere la carriera e migliorare la mobilità occupazionale.

I contratti collettivi, inoltre, definiscono le modalità e i contenuti delle **informazioni** che il datore deve rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato in azienda, in particolare per quanto riguarda i limiti quantitativi.

Ulteriori obblighi di informativa da parte del datore di lavoro riguardano il **diritto di precedenza** dei lavoratori a termine nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Compatibilità dell'assunzione a termine con i trattamenti di integrazione salariale

A decorrere **dal 12 gennaio 2025** il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha più diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate senza più deroghe relative alla durata del contratto di lavoro come era precedentemente previsto. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'**INPS** dello svolgimento dell'attività di lavoro. Sono a tal fine valide le comunicazioni previste a carico dei



datori di lavoro ai sensi dell'art. 4-bis D.Lgs. n. 181/2000 (art. 8, D.Lgs. n. 148/2015 come modificato dall'art. 6 Legge n. 203/2024; INL, nota n. 9740/2024; INPS, circ. n. 3/2025) (➔58.; ➔59.).

17.3.2. Diritto di precedenza

Fatte salve le diverse previsioni della contrattazione collettiva, il lavoratore a termine ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal proprio datore di lavoro, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il lavoratore a termine ha prestato la propria attività presso l'azienda, in forza di uno o più contratti a termine, per un periodo complessivamente **superiore a 6 mesi**;
- l'assunzione a tempo indeterminato è effettuata entro i successivi **12 mesi**;
- il nuovo contratto a tempo indeterminato ha ad oggetto le **medesime mansioni** svolte nel corso dei precedenti rapporti a termine.

I lavoratori **stagionali** vantano un diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato presso il medesimo datore di lavoro per le stesse attività stagionali (➔17.6.).

Si presuppone che il lavoratore manifesti in forma scritta la volontà di **avvalersi del diritto di precedenza, entro 6 mesi** (3 mesi per gli stagionali) (➔17.6.) dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato (o nel diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva). In mancanza o nelle more della manifestazione di volontà espressa dal lavoratore, il datore di lavoro può assumere altri lavoratori o trasformare altri rapporti di lavoro a termine (ML, int. n. 7/2016; per l'applicazione del diritto di precedenza v. Cass. n. 19348/2024).

Il diritto di precedenza, in ogni caso, si estingue una volta trascorso **1 anno** dalla data di cessazione del rapporto.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di **richiamare** espressamente il diritto di precedenza **nel contratto** a tempo determinato ed è, inoltre, tenuto a informare, con le modalità previste dai contratti collettivi, sia i lavoratori a termine sia le RSA o RSU, circa i posti vacanti resisi disponibili nell'impresa (art. 24, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015). In caso di violazione è tenuto al **risarcimento del danno** (Cass. n. 9444/2024). Prima di tale previsione, la giurisprudenza aveva chiarito che, per rendere effettivo l'esercizio del diritto di precedenza, il datore di lavoro era tenuto ad informare i lavoratori a termine in merito all'indicato diritto di precedenza.

CASO 9 - Esercizio del diritto di precedenza

Se il datore assume a tempo indeterminato deve dare la precedenza nell'assunzione al suo ex lavoratore a termine, se il contratto a tempo determinato sia durato almeno 6 mesi.

Al lavoratore nulla è richiesto dalla legge se non di manifestare la volontà di voler utilizzare la prelazione; mentre è propria del datore di lavoro l'attività di informazione (collettiva ed individuale) sulle intenzioni di procedere ad assunzioni. La procedura, dunque, libera il lavoratore da ogni incombenza diverso da quello di manifestare la volontà di essere assunto entro 6 mesi e vincola la parte datoriale a porre in essere quanto necessario per consentire al lavoratore di esercitare il diritto (App. Firenze n. 13/2012; Cass. n. 31072/2021; Cass. n. 19348/2024).

Il **congedo obbligatorio di maternità**, intervenuto durante l'esecuzione di un contratto a termine, concorre a determinare il periodo utile al conseguimento del diritto di precedenza. Le medesime lavoratrici madri esercitano il diritto di prelazione sulle nuove assunzioni, sia a tempo indeterminato sia a termine, effettuate nei 12 mesi successivi, per le medesime mansioni già espletate nel precedente rapporto a termine (ML, circ. n. 18/2014).

Non sono previste sanzioni per la violazione dei diritti di precedenza sopra descritti. Cionondimeno, il lavoratore il cui diritto non sia stato rispettato può invocare la responsabilità per inadempimento del datore di lavoro (art. 1218 c.c.), al fine di ottenere il **risarcimento del danno**, commisurato alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta in caso fosse stato rispettato il suo diritto di precedenza.

CASO 10 - Violazione del diritto di precedenza

In conformità con i principi generali in tema di prelazione obbligatoria, l'inadempimento del datore di lavoro, che si perfeziona con l'assunzione di soggetti diversi da quelli che hanno diritto di precedenza, costituisce fonte di responsabilità risarcitoria e correttamente il giudice di merito può assumere quale parametro per la determinazione del relativo pregiudizio quanto il lavoratore avrebbe percepito ove fosse stato assunto dal datore di lavoro, mentre spetta a quest'ultimo l'onere di provare i fatti riduttivi del diritto al risarcimento, ivi compresi quelli che il creditore avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza (Cass. n. 11737/2010; per la posizione dei lavoratori stagionali v. Trib. Frosinone 10 ottobre 2018; Cass. n. 9444/2024).

Non integra ipotesi di violazione del diritto di precedenza la trasformazione di un contratto a tempo



determinato in contratto a tempo indeterminato di personale già in forza (Trib. Sassari 15 dicembre 2020).

Il datore di lavoro dovrebbe attenersi ai **principi generali di correttezza, buona fede e non discriminazione per l'individuazione** del dipendente cui dare priorità nell'assunzione a tempo indeterminato allorché i titolari del diritto di precedenza siano in numero superiore rispetto a quello delle assunzioni da effettuare (eventualmente, anche a causa di diversi titoli di prelazione concorrenti, tra cui, ad esempio, la conversione del part-time in full-time) (➔18.3.).

Il personale ispettivo può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di **disposizione**, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e di legislazione sociale non siano soggette a sanzioni penali o amministrative (art. 14, D.L.gs. n. 124/2004) (➔73.). Tra le ipotesi rientra ad esempio la violazione del diritto di precedenza, laddove il datore di lavoro non abbia richiamato tale diritto nella lettera di assunzione, in violazione dell'art. 24, c. 4, D. Lgs. n. 81/2015 (INL, nota n. 4539/2020).

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

17.4.

Recesso

17.4.1.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve alla scadenza prevista, senza che sia necessaria al riguardo una specifica manifestazione di volontà delle parti.

La cessazione del rapporto deve essere comunicata ai Servizi per l'impiego entro i 5 giorni successivi solo se avviene in data diversa da quella comunicata all'atto di assunzione.

Il datore di lavoro può porre fine, alla data di conclusione del periodo di lezioni, al rapporto di lavoro a termine dei docenti assunti per 1 anno scolastico in qualità di funzionari ad interim, in quanto le condizioni di necessità e di urgenza cui era subordinata la loro assunzione non sono più soddisfatte a tale data (CGUE, 21 novembre 2018, causa C-245/17).

Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione del rapporto anche se la scadenza cade nel periodo di congedo per gravidanza (art. 54, c. 3, lett. c), D.Lgs. n. 151/2001), di malattia o di infortunio, eventi che determinano la sospensione del rapporto unicamente sino al termine finale.

Il rapporto di lavoro a termine può cessare anticipatamente, prima della scadenza del termine, per **comune volontà delle parti**. Le parti possono recedere **unilateralmente** dal rapporto a termine in presenza di una causa che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro (recesso per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c.).

Nel caso di **recesso illegittimo da parte del datore di lavoro**, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno, commisurato alle **retribuzioni maturate** dalla data del recesso fino alla scadenza del contratto originariamente prevista. È eventualmente deducibile quanto il lavoratore ha percepito per attività di lavoro svolte dopo la cessazione del rapporto o per opportunità di lavoro che avrebbe potuto reperire, impegnandosi in una diligente ricerca di occupazione.

CASO 11 - Dimissioni per giusta causa

Il lavoratore a termine che rassegna le **dimissioni** prima della scadenza del contratto **per giusta causa**, ha diritto al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni che avrebbe percepito sino alla naturale scadenza del contratto. Il pregiudizio da risoluzione invece viene compensato con l'indennità commisurata al preavviso dovuto ai lavoratori a tempo indeterminato (Cass. n. 13782/2001; Cass. n. 6342/2012).

Viceversa, in caso di **dimissioni non sorrette da giusta causa**, la giurisprudenza generalmente riconosce al datore di lavoro il diritto al risarcimento del danno per inadempimento contrattuale, subordinato alla prova del pregiudizio subito e quantificato secondo le ordinarie regole civilistiche.

Tutele

17.4.2.

L'**impugnazione** del termine illegittimamente apposto al contratto deve avvenire con le modalità previste dall'art. 6 della Legge n. 604/1966 (ossia, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore), **entro 180 giorni** dalla cessazione del singolo contratto (termine così stabilito dal Decreto Dignità).

Trova applicazione anche il termine di successivi **180 giorni** per ricorrere all'Autorità giudiziaria o per esperire il tentativo di conciliazione o arbitrato che, se rifiutato o infruttuoso, determina l'obbligo di adire il Giudice nei successivi **60 giorni** (art. 6, c. 2, Legge n. 604/1966).

Nei casi di **trasformazione** del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato, il datore di lavoro è condannato altresì al **risarcimento dei danni**, stabiliti in un'indennità onnicomprensiva in mi-

sura ricompresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio, al comportamento e condizioni delle parti (art. 8, Legge n. 604/1966).

Con il **Decreto salva-infrazioni** (D.L. n. 131/2024, in vigore dal 17 settembre 2024) il legislatore ha dato seguito ad alcune procedure di infrazione UE in merito al non corretto allineamento della legislazione italiana alla normativa comunitaria. L'art. 11 (unitamente all'art. 12 relativo al settore pubblico) ha dato seguito in particolare alla procedura di infrazione della Commissione europea n. 2014/4231 riguardante la **non corretta trasposizione** nel nostro ordinamento giuridico della Dir. n. 1999/70/UE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato. Per effetto di tale modifica, al c. 2 della norma risulta aggiunto un nuovo inciso che prevede: "resta ferma la possibilità per il giudice di stabilire l'indennità in misura superiore se il lavoratore dimostra di aver subito un maggior danno". In pratica la norma apre alla possibilità (e al rischio) di indennità risarcitorie più alte rispetto al limite massimo individuato dalla stessa, sempre che sia provato il **maggior danno** (art. 28, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015; art. 11, D.L. n. 131/2024; l'art. 12 è invece riferito al settore pubblico e aumenta il limite minimo e massimo dell'indennità previsti dall'art. 36 D.Lgs. n. 165/2001 rispettivamente in 4 e 24 mensilità).

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 che ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro (sul punto cfr. motivazioni Corte Cost. n. 303/2011 e Corte Cost. n. 226/2014).

Il **limite massimo dell'indennità** poteva essere ridotto alla metà nel caso in cui i contratti collettivi prevedessero l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati a termine, nell'ambito di specifiche graduatorie. Tale previsione è stata abrogata dal decreto salva-infrazioni con decorrenza dal 17 settembre 2024 (art. 28, D.Lgs. n. 81/2015 come modificato dall'art. 11 D.L. n. 131/2024).

Nullità del termine

La Cassazione Civile, sez. lav. ha stabilito che, anche a seguito della norma di interpretazione autentica di cui all'art. 1, c. 13, Legge n. 92/2012, la sentenza che accerta la nullità della clausola appositiva del termine e ordina la ricostituzione del rapporto illegittimamente interrotto, cui è connesso l'obbligo del datore di riammettere in servizio il lavoratore, è di natura dichiarativa e non costitutiva (sent. 26 marzo 2019, n. 8385). La **conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato**, pertanto, opera con **effetto ex tunc dall'illegittima stipulazione del contratto a termine**, mentre l'indennità di cui all'art. 32, c. 5, Legge n. 183/2010, ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro (sulla spettanza dell'indennità di disoccupazione v. Cass. n. 17793/2020).

La Corte di cassazione, sez. lav., con sent. 23 aprile 2019, n. 11180 e con la sent. 3 novembre 2023, n. 30654, ha ribadito il principio già in precedenza espresso (cfr., Cass. n. 11927/2013 e Cass. n. 19095/2013) secondo cui l'ottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di riammissione in servizio, a seguito di accertamento della **nullità dell'apposizione di un termine** al contratto di lavoro, implica il ripristino della posizione di lavoro del dipendente, il cui reinserimento nell'attività lavorativa deve quindi avvenire nel luogo precedente e nelle mansioni originarie, a meno che il datore di lavoro non intenda disporre il trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva, e sempre che il mutamento della sede sia giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive.

L'inerzia del lavoratore dopo la scadenza del contratto non può far presumere una risoluzione del rapporto di lavoro per mutuo consenso se non sono provate in giudizio le circostanze dalle quali possa ricavarsi la chiara volontà delle parti di volere porre definitivamente fine ad ogni rapporto di lavoro (Cass. n. 8059/2023).

17.5. ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE

Non sono soggetti alle norme sul contratto a termine previste dal D.Lgs. n. 81/2015, in quanto regolati da **discipline speciali**:

- i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato (art. 12, c. 2, D.Lgs. n. 375/1993);
- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti (➔ 12.);
- 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, nonché quelli instaurati per

la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17, Legge n. 84/1994 fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro, entro il giorno antecedente;

- 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;
- i contratti a tempo determinato con il personale accademico (Legge n. 240/2010; v. anche art. 19, c. 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015).

Ai **dipendenti pubblici** si applica il regime previsto dal D.Lgs. n. 165/2001 che esclude, in caso di violazioni, la trasformazione a tempo determinato del rapporto, riconoscendo unicamente il diritto al risarcimento dei danni (art. 36, D.Lgs. n. 165/2001). La Pubblica Amministrazione è altresì esclusa dall'applicazione delle disposizioni introdotte dal Jobs Act e successive integrazioni (art. 19, c. 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015).

La Legge di Bilancio 2019 e poi il Decreto Lavoro 2023 hanno previsto l'esclusione dalle modifiche apportate alla disciplina delle causali del contratto a termine con riferimento ai contratti stipulati dalle **pubbliche amministrazioni**, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle **università private**, incluse le filiazioni di università straniere, da istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e 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, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018, (art. 1, c. 3; v. ora art. 19, c. 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015).

Inoltre, al personale artistico e tecnico delle **fondazioni di produzione musicale** (D.Lgs. n. 367/1996) non si applicano le disposizioni in materia di:

- durata massima dei rapporti a tempo determinato;
- proroghe e rinnovi.

Fondazioni

Fermo restando il numero complessivo di contratti a tempo determinato (art. 23, D.Lgs. n. 81/2015), in presenza di esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendono necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico ovvero dalla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, le **fondazioni lirico sinfoniche** (art. 1, D. Lgs. n. 367/1996 e Legge n. 310/2003), i teatri di tradizione (art. 28, Legge n. 800/1967), e i soggetti finanziati dal Fondo unico per lo spettacolo che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro delle fondazioni lirico sinfoniche, possono stipulare, con atto scritto a pena di nullità, uno o più contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

La durata non può superare complessivamente, i **36 mesi**, anche non continuativi, anche all'esito di successive proroghe o rinnovi, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi.

A pena di nullità, il contratto reca l'indicazione espressa della condizione che consente in base alla stessa neo introdotta previsione (anche attraverso il riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche cui sia destinato l'impiego del lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato) l'assunzione a tempo determinato, la proroga o il rinnovo (art. 29, c. 3-bis, D.Lgs. n. 81/2015).

Fatta salva l'obbligatorietà della forma scritta, la previsione del citato c. 3-bis dell'art. 29, D.Lgs. n. 81/2015, non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate ai sensi dell'art. 21, c. 2, dello stesso D.Lgs. n. 81/2015.

Ai sensi del c. 3-ter dell'art. 29, D.Lgs. n. 81/2015 (anch'esso introdotto dall'art. 1, c. 1, D.L. n. 59/2019) la violazione di norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato non ne comporta la conversione in contratti a tempo indeterminato e il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative (c. 3-ter dell'art. 29, D.Lgs. n. 81/2015).

Le **fondazioni** hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

Start-up innovative

Alle imprese start-up innovative (art. 25, c. 2-4, D.L. n. 179/2012; v. anche art. 12-quinquies, D.L. n. 146/2021), non si applicano:

- i limiti numerici legali e quelli eventualmente posti dalla contrattazione collettiva;
- i limiti in materia di proroghe e rinnovi.

Tale regime speciale si **applica per un periodo di 4 anni** dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dall'art. 25, c. 3, D.L. n. 179/2012 per le società già costituite.

Applicazione dei limiti numerici

I limiti numerici di fonte legale e quelli eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva non si applicano, inoltre, ai contratti a tempo determinato 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 specifici **spettacoli** ovvero specifici **programmi radiofonici o televisivi** o per la produzione di specifiche **opere audiovisive** (D.Lgs. n. 202/2017);
- per **sostituzione** di lavoratori assenti;
- per esigenze di **stagionalità** (su cui v. INL, nota n. 413/2021; INL, nota n. 9740/2024);
- con lavoratori di età **superiore a 50 anni**.

Il limite numerico non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati:

- per la realizzazione e il monitoraggio di iniziative di cooperazione allo sviluppo di cui alla Legge n. 125/2014;
- 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, ricerca scientifica o tecnologica**, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa;
- tra **istituti di 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 di cui al D.Lgs. n. 367/1996 e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla **realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale**.

Ricerca scientifica

Inoltre, i contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di **ricerca scientifica** o di cooperazione allo sviluppo di cui alla Legge n. 125/2014 possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Trasporto aereo, i servizi aeroportuali e i servizi postali

È stata invece abolita, a decorrere dal 1° gennaio 2017, la specifica disciplina prevista dalla normativa previgente per il trasporto aereo, i servizi aeroportuali e i servizi postali, che dunque soggiace oggi al regime ordinario.

17.6. LAVORO STAGIONALE

Il D.Lgs. n. 81/2015 aveva preannunciato l'emanazione di un decreto ministeriale per l'individuazione delle attività a carattere stagionale, che tuttavia non è ancora stato adottato. Nell'attesa, si continua, pertanto, a fare riferimento all'elenco previsto nel D.P.R. n. 1525/1963 e alle ulteriori ipotesi di stagionalità stabilite dai contratti collettivi, ad integrazione del quadro normativo (ML, int. n. 10244/2016; v. per il settore radio televisivo ML, int. n. 6/2019; INL, nota n. 413/2021).

Il Collegato Lavoro alla Legge di Bilancio per il 2025 ha invece introdotto una norma di interpretazione autentica della indicata disposizione dell'art. 21, c. 2 D.Lgs. n. 81/2015, prevedendo che **rientrano nelle attività stagionali** previste dal D.P.R. n. 1525/1963 le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a **esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali** dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria ai sensi dell'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 (art. 21, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015; art. 11 Legge n. 203/2024; INPS, mess. n. 269/2025; INPS, mess. n. 483/2025; v. anche l'art. 2, c. 29, lett. b) Legge n. 92/2012 e INPS, circ. n. 91/2020).

La disciplina del **lavoro stagionale** presenta alcune peculiarità rispetto al comune regime del rapporto a termine, dettate da una generale esigenza di semplificazione.

In giurisprudenza, in assenza di previsioni normative ed in presenza di previsioni generiche da parte della contrattazione collettiva, le prestazioni da eseguire e il carattere stagionale delle stesse devono risultare dalla **causale dei relativi contratti** e, in caso di contestazioni sollevate dal lavoratore in ordine alle mansioni in concreto svolte e alla loro stagionalità, il giudice è tenuto ad accertare queste circostanze in concreto; l'onere di provare che il lavoratore fosse addetto esclusivamente a tali attività stagionali o ad altre ad esse strettamente complementari o accessorie grava sul datore di lavoro (cfr. Cass. n. 34561/2023; Cass. n. 9444/2024; Cass. n. 25393/2024). L'ultima giurisprudenza esclude il carattere di stagionalità con riferimento ad attività ricorrenti – ancorché accessorie dell'attività principale a carattere stagionale (cfr. Cass. n. 9243/2023; per le attività agricole Cass. n. 16313/2024).

In primo luogo, agli impieghi stagionali **non si applica la durata massima complessiva del contratto a termine, pari a 24 mesi**. Di conseguenza, eventuali periodi di lavoro a carattere stagionale non concorrono alla determinazione del limite di durata massima (ML, int. n. 10244/2016).

L'assunzione dei lavoratori stagionali non è, inoltre, soggetta ai limiti quantitativi di utilizzo, pari al **20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Neppure trovano applicazione, nei confronti dei lavoratori occupati in attività stagionali, i limiti relativi alle proroghe e alla successione dei contratti a termine (art. 21, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015).

I contratti stagionali non sono soggetti neanche agli intervalli minimi che devono intercorrere tra successivi contratti a termine (pari a **10 giorni** nel caso in cui il precedente contratto **abbia durata inferiore a 6 mesi e a 20 giorni** per quelli di durata superiore), pena la trasformazione a tempo indeterminato del secondo contratto.

Il datore di lavoro che assume su base stagionale non è tenuto a versare il contributo addizionale, pari all'1,40% della retribuzione imponibile, ma solo limitatamente alle attività indicate dal D.P.R. n. 1525/1963 (➔17.3.1.).

Ai lavoratori stagionali è riconosciuto un diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a carattere stagionale effettuate dallo stesso datore di lavoro nell'arco di 1 anno dalla cessazione del rapporto, purché il lavoratore manifesti la volontà di avvalersi di tale diritto entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto (art. 24, D.Lgs. n. 81/2015).

Al di fuori delle eccezioni sopra indicate, il rapporto di lavoro stagionale segue la disciplina ordinaria del rapporto a termine.

Settore turismo

In connessione con lo stato di emergenza sanitaria connessa all'epidemia Covid-19, erano stati adottati una serie di provvedimenti diretti a sostenere il settore turistico finalizzate soprattutto a garantire l'accesso agli ammortizzatori sociali (➔58.; ➔59.) ma prevedendo anche **indennità specifiche** per alcune categorie di prestatori di lavoro.

La Legge di Bilancio per il 2022 ha previsto la destinazione di ulteriori specifiche risorse per il settore del turismo e dello spettacolo.

Spetta ad apposito decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro del turismo e il Ministro della cultura, la definizione dei criteri e delle modalità di assegnazione ed erogazione delle risorse (art. 1, c. 486 e 487, Legge n. 234/2021) (➔27.; ➔61.).

Per agevolare il settore del turismo, la Legge di Bilancio per il 2023 - integrata poi dalle previsioni del Decreto Lavoro e dalla Legge di Bilancio per il 2024 e il 2025 per il settore turistico e termale (art. 37, D.L. n. 48/2023; art. 1, c. 21-24, Legge n. 213/2023; art. 1, c. 395-398, Legge n. 207/2024) - ha inteso potenziare il ricorso alle **prestazioni di natura occasionale con i voucher** (così denominate PrestO) (➔29.), mentre ha introdotto per il settore agricolo delle specifiche **prestazioni occasionali a tempo determinato** (➔8.1.3.) (art. 1, c. 342-354, Legge n. 197/2022).

Estratto

Estratto da un prodotto in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria professionale, del software, della formazione e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM, Altalex, UTET Giuridica, il fisco.



Wolters Kluwer