

Flessibilità nella durata

Il contratto a tempo determinato

Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Per quanto il contratto a tempo determinato sia la tipologia contrattuale più utilizzata dalle aziende è anche il contratto più vessato in termini di regole, limiti e vincoli al suo utilizzo. Nella maggior parte dei casi, il non rispetto delle numerose regole comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Diciamo subito che le limitazioni al contratto a termine nascono dall'attuazione della Direttiva Europea 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999: *“creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato”*.

Proprio per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, la Direttiva Europea aveva stabilito che gli Stati membri dovessero predisporre una o più misure relative a:

- a)** ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b)** la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c)** il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Il problema è che il legislatore italiano si è fatto prendere un po' la mano, andando ad implementare le misure indicate dal legislatore europeo con ulteriori vincoli all'utilizzo di questa tipologia contrattuale.

Questi i principali limiti previsti dal legislatore, all'interno del Capo terzo del decreto legislativo n. 81/2015 (articoli dal 19 al 29):

- **Causale** (articolo 19, comma 1),
- **Durata massima** (articolo 19, comma 2),
- **Stop & Go** (articolo 21, comma 2),
- **Proroghe** (articolo 21, comma 2),
- **Limite percentuale** (articolo 23, comma 1),
- **Diritto di Precedenza** (articolo 24),

- **Divieti** in particolari momenti della vita aziendale (articolo 20, comma 1),
- **Comunicazione alle RSU/RSA** (articolo 23, comma 5),
- **Comunicazione ai lavoratori a termine** (articolo 19, comma 5).

Alcune di queste regole possono essere riviste da disposizioni della contrattazione collettiva. Infatti, il legislatore, nell'andare a disciplinare le modalità di utilizzo del contratto a termine, ha previsto la possibilità che siano prioritariamente “le parti” (datoriale e sindacale) a regolare la materia attraverso un accordo collettivo, affinché possano rivedere le regole del gioco in base alle peculiarità del settore di appartenenza.

Inoltre, a queste regole bisogna aggiungere quelle previste dalla legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero), che ha stabilito l'obbligo di sommare, alla contribuzione ordinaria, una contribuzione aggiuntiva in caso di utilizzo di questa forma contrattuale. Queste le ulteriori contribuzioni a carico del datore di lavoro:

- **Contribuzione maggiorata dell'1,4%** (articolo 2, comma 28, legge n. 92/2012)
- **Contribuzione addizionale dello 0,5% per ogni ulteriore rinnovo** (articolo 2, comma 28, Legge n. 92/2012).

Proprio in virtù di tutta questa selva di regole, che vanno a “farcire” il contratto a tempo determinato, è il caso di approfondire, nel dettaglio, le modalità di applicazione e chiarire alcuni dubbi interpretativi.

Contratto scritto

Il rapporto di lavoro, per essere considerato a tempo determinato, deve avere, nel contratto di lavoro sottoscritto tra le parti, la specifica del termine. Qualora non sia presente la data di fine rapporto, il contratto di lavoro viene ricondotto alla *“forma comune di rapporto di lavoro”* (arti-

Percorsi

colo 1, decreto legislativo 81/2015) e cioè al contratto a tempo indeterminato.

Fanno eccezione i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni.

Una copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La mancata consegna del contratto individuale di lavoro porta ad una sanzione amministrativa pecuniaria, a carico del datore di lavoro, compresa tra 250 e 1.500 euro.

La durata massima

La durata massima dei contratti a tempo determinato, con uno stesso lavoratore, non può superare i 24 mesi, comprensivi di eventuali rinnovi e proroghe. Ciò sempreché non vi sia una previsione del contratto collettivo applicato dall'azienda, che diversamente preveda. Infatti, la durata massima è stabilita primariamente dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale) e soltanto nel caso in cui non sia normata a livello contrattuale, si applica la disposizione prevista dall'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 (24 mesi).

Per il calcolo della durata massima vanno verificate alcune condizioni.

Detta durata massima deve essere conteggiata tenendo presente tutti i contratti a tempo determinato ordinario ed i contratti in somministrazione a termine, eventualmente stipulati con lo stesso lavoratore. Per quanto riguarda i contratti in somministrazione, bisogna considerare soltanto quelli stipulati dal 18 luglio 2012, giorno di vigenza della legge n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero) che ha introdotto detto obbligo.

La sommatoria va effettuata esclusivamente tra i contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Nella durata massima, infine, non sono computati i periodi di lavoro svolti con altre tipologie contrattuali diverse dai contratti a tempo determinato e dalla somministrazione a termine. Ad esempio, eventuali periodi svolti, dal medesimo lavoratore, con contratti intermittenti a termine, contratti di collaborazione ovvero con rapporti formativi di tirocinio.

Sanzione

Qualora venga superato il limite massimo previsto dal contratto collettivo, per effetto di un uni-

co contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Contratto assistito

È possibile, al raggiungimento del limite di durata massima, stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi, presso l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente.

Il massimale dei 12 mesi, così come prescritto dal comma 3, dell'articolo 19, del decreto legislativo n. 81/2015, va applicato anche laddove i contratti collettivi abbiano previsto un periodo diverso (minore o maggiore).

Queste le regole da tenere presente in caso di stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato, al raggiungimento del massimale di durata previsto dal contratto collettivo:

a) è possibile la stipula di "solo" un contratto a termine assistito;

b) nel format del contratto, da sottoscrivere con il lavoratore, va precisata la disposizione di riferimento: *ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015;*

c) la sottoscrizione del contratto assistito, per essere valida, deve avvenire dinanzi ad un funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro;

d) il contratto, essendo a tutti gli effetti un rinnovo di precedenti contratti a termine, deve contenere anche la causale di riferimento tra quelle previste dal legislatore;

e) qualora stipulato per una durata inferiore a 12 mesi, non potrà essere prorogato né rinnovato, né potrà essere prevista la c.d. "prosecuzione di fatto";

f) va corrisposta la contribuzione aggiuntiva dello 0,50% (escluse le motivazioni sostitutive), oltre che la contribuzione maggiorata dell'1,40%. Ricordo che la contribuzione aggiuntiva dello 0,50% dovrà essere moltiplicata per il numero di rinnovi dei contratti a termine stipulati con lo stesso lavoratore.

g) dal contratto assistito sono escluse quelle attività previste dall'articolo 29 (es. dirigenti) del decreto legislativo n. 81/2015.

Sanzione

In caso di mancato rispetto della procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il contratto a termine si trasfor-

ma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

La causale

Con le modifiche apportate dalla c.d. Legge Dignità (legge n. 96/2018, di conversione del decreto legge n. 87/2018) al contratto a termine, è presente anche la reintroduzione delle causali (abrogate con la legge n. 78/2014, di conversione del decreto legge 34/2014), da specificare all'atto della stipula di un contratto a tempo determinato o di una proroga, qualora la durata di quest'ultima vada a sfiorare il limite dei dodici mesi del primo contratto stipulato tra le parti.

Vediamo, nello specifico, quali sono i motivi per i quali è possibile utilizzare un lavoratore a tempo determinato e come viene regolamentato l'inserimento delle causali all'interno di un contratto a tempo.

Queste le motivazioni, presenti nell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, che possono essere adottate dal datore di lavoro per l'instaurazione di un rapporto a tempo determinato (ad esclusione del primo rapporto con durata non superiore a 12 mesi):

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività,
- b) esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

L'obbligo della causale sussiste anche qualora il contratto da stipulare sia un rinnovo ovvero qualora al contratto in essere venga fissata una proroga, la cui durata, sommata alla durata inizialmente prevista nel contratto, faccia superare i 12 mesi di prestazione del lavoratore.

Ricapitolando, deve essere prevista una motivazione al rapporto a tempo determinato, nelle seguenti ipotesi:

- qualora il primo contratto a tempo determinato sia di durata superiore ai 12 mesi
- rinnovo di precedente contratto a termine con lo stesso lavoratore
- proroga di un primo contratto a termine in essere, qualora detta proroga porti il rapporto di lavoro ad una durata complessiva superiore ai 12 mesi
- proroga di un rinnovo di contratto a tempo determinato

- rinnovo di precedente contratto di somministrazione a termine con lo stesso lavoratore (l'obbligo è stato previsto da un chiarimento del Ministero del Lavoro, contenuto nella circolare n. 17/2018).

In pratica, resta fuori dall'obbligo della motivazione soltanto il primo contratto a tempo determinato, esclusivamente qualora sia di durata non superiore a 12 mesi.

Il legislatore non ha previsto alcuna delega alla contrattazione collettiva, come invece ha fatto per quanto riguarda, ad esempio, la durata massima e il c.d. "stop & go". Per questo motivo, la causale non potrà essere *bypassata* se non per l'unica motivazione addotta dallo stesso legislatore: qualora si sia trattato del primo contratto a tempo determinato con quello specifico lavoratore e la sua durata sia non superiore a dodici mesi.

Una volta che il datore di lavoro ha verificato la sussistenza dell'obbligo della causale, dovrà predisporre in maniera analitica, all'interno del contratto individuale di lavoro, la motivazione che lo ha portato ad assumere il lavoratore con un contratto a termine, partendo da una delle tre macro categorie previste dal primo comma dell'articolo 19.

Restano fuori dall'obbligo di specificare la motivazione i rapporti a tempo determinato per attività stagionali (compresi i rinnovi e le proroghe), così come individuati con decreto del Ministero del lavoro (fino all'adozione del decreto si fa riferimento al D.P.R. n. 1525/1963), nonché alle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Nulla è cambiato per quanto riguarda le esclusioni, previste dall'articolo 29 del decreto legislativo n. 81/2015, dalle regole contemplate nella stipula dei contratti a tempo determinato, per specifiche categorie di lavoratori o di attività lavorative, ciò in quanto il legislatore del decreto dignità ha lasciato inalterato l'articolo di riferimento. In considerazione di ciò, non si dovrà prevedere l'obbligo della motivazione ai seguenti contratti di lavoro a tempo determinato:

- 1) ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato (come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo n. 375/1993);
- 2) ai richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;

Percorsi

3) ai dirigenti, per i quali, comunque, vi è un limite di durata massima del singolo contratto individuale a tempo determinato, che non può essere superiore a 5 anni;

4) ai 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 e fermo restando l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno precedente;

5) il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

6) il personale accademico delle Università;

7) il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale.

Tra i datori di lavoro esclusi dall'obbligo di specificare la motivazione, rientrano anche le Pubbliche amministrazioni, alle quali si continuerà ad applicare la normativa previgente.

Sanzioni

Nel caso in cui non venga precisata la causale, in un contratto a termine che ne preveda l'obbligo, quest'ultimo si trasformerà in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi ovvero dalla data di inizio in caso di rinnovo. La sanzione si applica anche qualora il datore di lavoro non provveda a motivare la proroga che "sfiora" il limite dei dodici mesi.

Stessa sorte in caso di motivazione non veritiera, dichiarata dal datore di lavoro al solo fine di *by-passare* la regola.

Le proroghe

Sono al massimo quattro le proroghe che possono essere fatte durante tutti i contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore. Il computo delle proroghe va effettuato sui contratti a termine instaurati dal 20 maggio 2014 (data di vigenza della legge n. 78/2014 di conversione, con modificazioni, del decreto legge n. 34/2014).

Ricordo che, in caso di proroga, la causale è obbligatoria qualora si tratti:

- di una proroga, inserita in un primo contratto a termine, per un periodo che sommato a quello iniziale supera i 12 mesi;
- di una proroga effettuata in un rinnovo di un contratto a tempo determinato.

Ultima precisazione riguarda il fatto che il legislatore non ha fornito alla contrattazione collettiva una delega per la modifica del numero di proroghe possibili. In considerazione di ciò, il contratto collettivo ordinario non può disciplinare la materia.

Sanzione

In caso di superamento del limite massimo di proroghe, indipendentemente dal numero di contratti stipulati, il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Numero massimo lavoratori a tempo determinato

Il limite massimo di lavoratori a tempo determinato assumibili è disciplinato dal CCNL (o dal contratto aziendale) applicato dall'azienda.

Qualora non vi sia una previsione contrattuale, detto limite è fissato al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (va fatto un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora il valore sia eguale o superiore a 0,5). Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite 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 (da 0 a 5) è sempre possibile stipulare 1 contratto a tempo determinato.

Detti limiti non si applicano alle seguenti ipotesi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai CCNL o CCAL;
- per lo svolgimento delle attività stagionali;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- per contratti stipulati tra università private, inclusi:
 - istituti pubblici di ricerca
 - enti privati di ricerca (solo per lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento)
 - enti di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa
 - istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Min. dei beni culturali.

• contratti a termine 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.

Sanzione

Qualora il datore di lavoro abbia superato la soglia massima di lavoratori a tempo determinato, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria. La sanzione si applica con le seguenti modalità:

- 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione al massimale contrattuale previsto è pari a 1;
- 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione al massimale contrattuale previsto è superiore a 1.

La sanzione si applica sulla retribuzione lorda mensile riportata nel contratto di lavoro.

Qualora non sia esplicitamente riportata la retribuzione lorda mensile o annuale, verrà considerata la retribuzione tabellare prevista nel CCNL applicato.

La sanzione si applica anche ai rapporti già conclusi e non si applica ai rapporti instaurati precedentemente il 21 marzo 2014 (data di vigenza del decreto legge n. 34/2014 che ha introdotto l'obbligo della percentuale massima di contratti a termine).

Resta esclusa la trasformazione dei contratti interessati in rapporti a tempo indeterminato.

Vacanza contrattuale (stop & go)

Nella successione tra un contratto a tempo determinato ed il successivo vi dovrà essere un intervallo di almeno 10 giorni, se il precedente contratto era di massimo 6 mesi, o di 20 giorni, se il precedente contratto era superiore ai 6 mesi.

L'intervallo può essere diversamente modulato in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Proseguimento di fatto

La c.d. prosecuzione di fatto, prevista dall'articolo 22, del decreto legislativo n. 81/2015, non è altro che una continuazione del rapporto oltre il

termine formalmente indicato. Viene chiamata "di fatto" proprio perché non prevede alcuna formalità contrattuale, né comunicazione al Centro per l'Impiego.

È possibile, infatti, che il rapporto a tempo determinato prosegua, senza alcuna formalizzazione, oltre il termine comunicato al Centro per l'Impiego, per un massimo di:

- 30 giorni se il contratto scaduto era di massimo 6 mesi,
- 50 giorni se il contratto scaduto era superiore ai 6 mesi.

Detta prosecuzione non è da considerare quale proroga.

Inoltre, al lavoratore, in questo periodo di prosecuzione sostanziale del rapporto di lavoro, deve essere erogata una retribuzione maggiorata:

- del 20% dal 1° al 10° giorno ulteriore di lavoro,
- del 40% dal 11° al 50° giorno.

Affinché possa essere considerato legittimo questo ulteriore periodo di lavoro a termine, il datore di lavoro dovrà aver terminato il periodo massimo di durata del contratto a termine, previsto dall'articolo 19 (24 mesi o quanto previsto dalla contrattazione collettiva), e dovrà provvedere alla sua iscrizione nel libro unico del lavoro, con tanto di maggiorazioni previste.

Sanzione

Qualora il contratto prosegua oltre il suddetto periodo, previsto dalla normativa, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Diritto di precedenza

I lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, hanno prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi acquisiscono un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato (con riferimento alle mansioni già espletate), effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi.

Per usufruire del diritto di precedenza ordinario, vi sono alcune condizioni da seguire:

- 1) aver stipulato uno o più contratti a termine per più di 6 mesi;
- 2) aver manifestato per iscritto, al datore di lavoro, la volontà di usufruire del diritto di precedenza entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

Percorsi

3) il datore di lavoro deve procedere ad una assunzione a tempo indeterminato nell'arco dei successivi 12 mesi;

4) l'assunzione deve avvenire con le medesime mansioni svolte nei precedenti contratti a termine.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro individuale, al fine di informare il lavoratore sulla possibilità di fruire dell'agevolazione.

Sussiste un particolare diritto di precedenza qualora il rapporto di lavoro a termine sia instaurato con una donna che, durante il contratto, fruisce dei congedi di maternità, previsti dal Capo III del D.Lgs. n. 151/2001 (es. *congedo obbligatorio* dei 5 mesi). Il periodo di congedo concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza (periodo superiore a 6 mesi). È altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle *mansioni già espletate* in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Diritto di precedenza per attività stagionali

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato, da parte dello stesso datore di lavoro, per le medesime attività stagionali.

La volontà di avvalersi del diritto di precedenza va esercitata, dal lavoratore, per iscritto entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Comunicazioni

La normativa prevede due obblighi comunicativi in capo al datore di lavoro.

Il primo (previsto dall'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo n. 81/2015) riguarda l'obbligo di comunicare l'utilizzo del lavoro a termine alle rappresentanze sindacali. I contratti collettivi (anche aziendali) definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Il secondo (previsto dall'articolo 19, comma 5, del decreto legislativo n. 81/2015) riguarda l'obbligo di comunicare ai lavoratori ed alle rappre-

sentanze sindacati (RSA-RSU) i posti vacanti a tempo indeterminato che si rendono disponibili nell'impresa. Anche in questo caso, le modalità ed i contenuti delle informazioni devono essere definite dalla contrattazione collettiva.

Contribuzione aggiuntiva

Il datore di lavoro deve corrispondere, per ogni contratto a tempo determinato, una maggiorazione contributiva, pari all'1,40%, ed una ulteriore contribuzione aggiuntiva dello 0,50% per ogni rinnovo. Quest'ultima contribuzione sarà crescente ad ogni rinnovo ovvero ad ogni ulteriore contratto in somministrazione a termine (Min. Lav., circolare n. 17/2018).

Esempi

1° rapporto in somministrazione a termine: 1,40
 2° contratto a tempo determinato: 1,90% (1,40% + 0,50%)
 3° contratto a tempo determinato: 2,40% (1,90% + 0,50%)
 4° rapporto in somministrazione a termine: 2,90% (2,40% + 0,50%)

La contribuzione aggiuntiva (1,40%) non si applica ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti ed ai rapporti a tempo determinato del settore domestico.

Il contributo aggiuntivo non si applica:

- ai contratti stipulati prima del 14 luglio 2018 (vigenza del decreto dignità);
- lavoratori in sostituzione di lavoratori assenti;
- operai agricoli (OTD), in quanto esclusi dall'applicazione della NASpI;
- lavoratori domestici;
- contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2020, dalle imprese fornitrici di lavoro portuale temporaneo (così come disciplinato all'art. 17, della legge n. 84/1994, richiamato dall'art. 29, comma 2, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2015);
- lavoratori c.d. "Extra", assunti a termine 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;
- lavoratori adibiti ad attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, qualora il datore di lavoro sia:
 - università privata, incluse le filiazioni di università straniere;
 - istituto pubblico di ricerca;
 - società pubblica che promuove la ricerca e l'innovazione;

- ente privato di ricerca
- rapporti in apprendistato;
- lavoratori dipendenti dalle Pubbliche Amministrazioni.

Divieti

Non è possibile stipulare contratti a tempo determinato nei seguenti casi:

- a)** per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b)** presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, salvo che il contratto sia concluso:
 - per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti
 - per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità
 - abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c)** da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi, prescritta dall'articolo 28 del T.U. Salute e Sicurezza sul Lavoro (decreto legislativo n. 81/2008).

Sanzione

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

Periodo covid - Agevolazioni per i contratti a tempo determinato

L'articolo 17, del c.d. decreto legge "Sostegni" (decreto legge n. 41/2021), prevede la possibilità di rinnovare o prorogare fino al 31 dicembre 2021, per una sola volta, il contratto di lavoro su-

bordinato a tempo determinato anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 (causalità).

Oltre all'abrogazione temporanea dell'obbligo di indicare la causale, nella norma emergenziale sono previste altre deroghe alla normativa ordinaria.

In particolare, la proroga avvenuta durante la vigenza della norma emergenziale non dovrà essere computata nel massimale previsto dalla normativa di riferimento, cioè non dovrà rientrare nel limite delle quattro proroghe a disposizione del datore di lavoro. Inoltre, viene sospesa anche la regola che dispone, in caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato, una vacanza contrattuale (cd. "Stop & go") di almeno 10 o 20 giorni dal precedente contratto a termine, a seconda che il contratto, appena terminato, sia stato di una durata sino a sei mesi, ovvero superiore ai sei mesi.

La mancata obbligatorietà, nell'applicazione di queste regole (obbligo di motivazione, numero proroghe e "Stop & go"), può avvenire solo una volta con il medesimo lavoratore e questo limite avrà efficacia dalla vigenza del decreto "Sostegni", senza tener conto di eventuali rinnovi o proroghe sulle quali l'agevolazione sia stata già utilizzata, in virtù delle precedenti disposizioni emanate, in tal senso, dal 15 agosto 2020.

Ricordo, infine, che la disposizione agevolante prevede due limiti di durata:

- a)** il contratto a termine agevolato (rinnovo o proroga) non potrà superare i 12 mesi;
- b)** la durata massima complessiva, tra tutti i rapporti di lavoro a termine intercorsi con il lavoratore, non potrà essere superiore ai 24 mesi.