



Studio Legale avv. Veronica Pasetto

Via Nello Fregnan n. 6 - 45014 Porto Viro (RO)
Tel / fax + 39 0426 346508 - Cell + 39 339 6853246

E-mail: avv.pasetto.veronica@gmail.com - PEC: veronica.pasetto@rovigoavvocati.it

Sito web: www.studiolegalepasettoveronica.it

LA DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Premesso che nel nostro ordinamento, in ossequio anche ai principi comunitari in materia, la forma comune del rapporto di lavoro è costituita dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la disciplina del contratto a tempo determinato è ammessa nei limiti stabiliti dalla legge e richiede la forma scritta.

Invero la normativa comunitaria dispone che il contratto di lavoro a termine costituisce un'eccezione e come tale ammissibile per soddisfare esigenze transitorie.

L'apposizione del termine al contratto di lavoro è disciplinata nel nostro paese dall'art. 19 D.Lgs. 81/2015, come modificato dal D.L. 87/2018 convertito in Legge n. 96/2018 (cd. Decreto Dignità).

La norma prevede la facoltà di assumere un lavoratore a tempo determinato senza obbligo di dover indicare la causale per un periodo massimo di 12 mesi, con la possibilità di prorogare detto termine sino ad un massimo di 24 mesi, se ricorrono almeno una delle seguenti condizioni:

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

In sostanza, per l'apposizione del primo termine della durata massima di 12 mesi il contratto è acausale, ovvero non vi è necessità di indicare le ragioni per cui viene stipulato un contratto a tempo determinato, mentre per giungere ad una durata massima di 24 mesi occorre necessariamente indicare la causale giustificatrice, che deve rientrare nel novero delle condizioni sopra elencate.

Sulla causale del contratto, si rappresenta come ad oggi la questione sul significato da attribuire alle condizioni indicate nella norma nazionale citata sia dibattuta e non ancora risolta. In particolare, si rappresenta che la formulazione generica adoperata dal legislatore presta il fianco a diverse possibili interpretazioni.

La questione non è di poco conto tenendo presente che laddove il Giudice interpellato dovesse concludere nel senso dell'assenza della causale giustificativa all'apposizione del termine, il contratto si trasformerebbe a tempo indeterminato.

Successivamente ai 24 mesi è possibile prorogare nuovamente il contratto per la durata massima di 12 mesi, una volta sola, stipulando il contratto di lavoro presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, con espressa indicazione delle causali (cd. contratto assistito).

In alternativa, al fine di derogare alla durata massima dei 24 mesi, è possibile ricorrere, ai sensi del citato art. 19 comma 2, alla stipulazione di contratti collettivi, anche di livello aziendale, ex art. 8 D.Lgs. 138/2011 che prevede la possibilità di stipulare contratti collettivi di prossimità, ovvero a livello territoriale o aziendale in determinate specifiche materie, tra le quali rientrano i contratti a termine, in deroga alla normativa nazionale, allo scopo di raggiungere i seguenti obiettivi: maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro nero, incrementi di competitività e salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti e avvio di nuove attività.

La disposizione testé enunciata richiede che il contratto collettivo di secondo livello venga sottoscritto dalle associazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda.

Detti contratti hanno efficacia nei confronti di tutti i lavoratori impiegati in azienda, salvo dissenso espresso da parte di quei lavoratori che aderiscono ad una diversa organizzazione sindacale che non ha sottoscritto il contratto collettivo aziendale.

Nel caso di specie, posto che in azienda è presente una RSA, previa verifica che la stessa sia stata



Studio Legale avv. Veronica Pasetto

Via Nello Fregnan n. 6 - 45014 Porto Viro (RO)
Tel / fax + 39 0426 346508 - Cell + 39 339 6853246

E-mail: avv.pasetto.veronica@gmail.com - PEC: veronica.pasetto@rovigoavvocati.it
[Sito web: www.studiolegalepasettoveronica.it](http://www.studiolegalepasettoveronica.it)

costituita ad iniziativa dei lavoratori nell'ambito delle associazioni che hanno sottoscritto i contratti collettivi applicati in azienda secondo quanto dispone l'art. 19 S.L., è possibile procedere alla stipulazione di un contratto collettivo aziendale che deroghi al limite massimo di durata dei contratti



Studio Legale avv. Veronica Pasetto

Via Nello Fregnan n. 6 - 45014 Porto Viro (RO)
Tel / fax + 39 0426 346508 - Cell + 39 339 6853246

E-mail: avv.pasetto.veronica@gmail.com - PEC:veronica.pasetto@rovigoavvocati.it
[Sito web: www.studiolegalepasettoveronica.it](http://www.studiolegalepasettoveronica.it)

di lavoro a tempo determinato stabilito dalla legge in 24 mesi, fermo restando la necessità di ricevere ed acquisire ulteriori informazioni in ordine a questa commessa che l'azienda ha ricevuto, allo scopo di verificare se questa assunzione di 50 lavoratori a tempo determinato possa rientrare negli obiettivi di cui all'art. 8 D.Lgs. 138/2011, anche se parrebbe rispondere comunque all'obiettivo di incrementare l'occupazione.

Preme infine rappresentare che in base alla normativa vigente, il numero massimo di proroghe consentite sono 4 e che in caso di sua violazione il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Al fine di procedere all'assunzione a tempo determinato la legge stabilisce il rispetto dei seguenti limiti quantitativi: 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con facoltà da parte della contrattazione collettiva, anche territoriale ed aziendale, di individuare limiti quantitativi diversi. In caso di assunzioni con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a termine, il numero dei lavoratori assunti con dette tipologie contrattuali non può essere superiore al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato.

Si precisa che in caso di violazione dei limiti percentuali sopra indicati la legge non prevede la trasformazione del contratto a tempo indeterminato, bensì l'applicazione di una sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di esso superiore a 15 giorni se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è 1, e del 50% della retribuzione se la violazione si riferisce a più di 1 lavoratore.

Nel caso di specie, appare necessario richiedere quale CCNL applichi l'azienda, oltre a verificare l'esistenza di altri contratti collettivi di secondo livello, come il contratto collettivo territoriale e/o aziendale.

Invero il contratto collettivo potrebbe contenere una disciplina specifica e diversa per le assunzioni a tempo determinato, anche dal punto di vista dei limiti quantitativi che il datore deve rispettare per procedere alle assunzioni con contratto a tempo determinato.

Pertanto, alla luce del caso sottoposto, in base alle disposizioni di legge vigenti, fermo restando la verifica delle disposizioni del contratto collettivo applicato in azienda, sia di quello nazionale, ma anche di secondo livello, ovvero territoriale e/o aziendale, che possono contenere disposizioni diverse sul punto, si può ritenere possibile procedere con l'assunzione con contratto a tempo determinato di numero 40 dipendenti e di numero 10 con contratto di somministrazione - avvalendosi delle agenzie per il lavoro autorizzate - per la durata iniziale di 10 mesi, prorogabile sino ad un massimo di 12 mesi. Qualora sussistano e permangano le esigenze di mantenere l'organico dopo i 12 mesi, ovvero in caso di proroga del primo contratto di 10 mesi per un periodo che a questi sommato superi i 12 mesi, la proroga dovrà necessariamente indicare le causali come indicate nella norma citata, ovvero l'art. 19 comma 1 D.Lgs 81/2015, come modificato dal Decreto Dignità. E, qualora sia necessario prorogare sino a 30 mesi, l'azienda potrà ricorrere al contratto cd. assistito presso la Direzione territoriale del lavoro ovvero, previa verifica di quanto sopra specificato in tema di contrattazione di secondo livello, anche mediante la stipulazione di un contratto aziendale.

In alternativa, qualora possibile per le ragioni sopra indicate, si potrebbe procedere anche prima dei 24 mesi con la stipula del contratto collettivo aziendale, e in questo caso si eviterebbe il dubbio sulle causali, come sopra evidenziato.