

## CONTRATTO A TERMINE

Il contratto di lavoro a termine, o contratto a tempo determinato, è una tipologia contrattuale che permette, per sua natura, la gestione flessibile della forza lavoro. Il datore di lavoro, avvalendosene, evita di vincolarsi a tempo indeterminato con il lavoratore subordinato.

Il legislatore è spesso intervenuto nella disciplina di tale fattispecie, contenuta nel D.Lgs. 81/2015 successivamente modificata dal D.L. 87/2018, ampliando o restringendo, di volta in volta, i vincoli a cui il datore deve attenersi. Brevemente vale la pena ricordare che:

1. sono previsti specifici **limiti quantitativi** di contingentamento, stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
2. è stabilita una **durata massima**, a parità di livello e categoria legale, di **24 mesi**;
3. la stipula del primo contratto di durata inferiore a 12 mesi è "acausale". Per poter stipulare o prorogare un contratto la cui durata ecceda i 12 mesi, così come nel caso del rinnovo, è necessario apporre una delle **specifiche causali** previste dal legislatore;
4. viene concessa la possibilità, una volta raggiunti i 24 mesi, di stipulare presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro un **ulteriore contratto in deroga assistita** di massimo 12 mesi;
5. sono concesse un massimo di **quattro proroghe**;
6. in caso di rinnovo è necessario rispettare il c.d. **stop&go** che può essere di 10 o 20 giorni a seconda se il precedente contratto a termine ha avuto una durata, rispettivamente, inferiore o superiore a 6 mesi;
7. è **vietato** il ricorso del lavoro a termine al verificarsi di determinate condizioni (es. in unità produttive che ricorrono agli ammortizzatori sociali che interessano mansioni uguali a quelle del contratto a termine) o per determinate esigenze (es. per la sostituzione di lavoratori in sciopero).

La normativa emergenziale, nell'ultima versione attualmente in vigore, emanata per fronteggiare la crisi causata dalla pandemia Covid-19, ha **derogato** ad alcune previsioni normative, in sintesi:

1. i datori di lavoro possono prorogare o rinnovare i contratti di lavoro a termine **anche se gli stessi hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa** con ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dal D.L. 18/2020, a patto che tali lavoratori fossero in forza alla data del 23 marzo 2021;
2. è possibile, solo fino al 31 dicembre 2021, rinnovare o prorogare per un **periodo massimo di 12 mesi** e per **una sola volta** i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, **anche in assenza delle causali e senza il rispetto del c.d. stop&go** ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi;
3. il termine del 31 dicembre 2021 è riferito esclusivamente alla **formalizzazione** della stessa proroga o del rinnovo (e quindi non alla data di scadenza della proroga o rinnovo);
4. è possibile adottare la **nuova proroga o il rinnovo "agevolato"** anche qualora il medesimo rapporto di lavoro sia stato prorogato o rinnovato in applicazione dei previgenti decreti, sempre nel rispetto del limite di durata massima di 24 mesi.

Ciò detto si vuole concentrare l'attenzione su due aspetti: il primo legato alla possibilità di stipulare un contratto a termine, con lo stesso lavoratore, per un **inquadramento contrattuale differente** rispetto al precedente rapporto; il secondo legato alla possibilità della **deroga assistita**.

Su entrambi i temi si è pronunciato l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la recentissima nota 804/2021.

Con tale documento l'INL ricorda che *"l'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 ai fini del calcolo della **durata massima dei contratti a termine** intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore fa comunque espresso riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale".* In altre parole, una successione di contratti con inquadramenti diversi fa "ripartire" il contatore dei 24 mesi. Sul punto però l'Ispettorato è molto attento, il documento infatti ricorda che *"laddove la successione di contratti suscita perplessità e sorgano dubbi in merito alla diversità di inquadramento del lavoratore assunto a termine, l'Ispettorato territoriale possa promuovere l'**intervento ispettivo** al fine di verificare in concreto se la sottoscrizione di successivi e reiterati contratti a termine tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro sia conforme a quanto previsto dalla legge"*, con il rischio quindi di **conversione del rapporto a tempo indeterminato**. Anche in tale caso deve essere rispettato il c.d. **stop&go** e deve essere indicata la **causale** giustificatrice il rinnovo.

Proseguendo nella lettura della nota citata in precedenza, riferendoci all'istituto della **deroga assistita**, si rinviene il principio secondo cui *"la particolare procedura ivi prevista si applica solo nell'ipotesi in cui tra lo stesso datore di lavoro e il medesimo lavoratore si sia "consumata" la durata massima prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva ex art. 19, comma 2 ed alle medesime condizioni di tali disposizione, ossia che anche l'ulteriore contratto in deroga assistita comporti lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale".* Per tale motivo, nel caso in cui le parti sottoscrivano un nuovo contratto che preveda un diverso inquadramento rispetto al precedente, non vi è necessità di avvalersi di tale procedura poiché ripartono i 24 mesi.

È interessante notare, in conclusione, come il legislatore, in un momento particolare di crisi del mercato del lavoro, sia intervenuto per allentare i vincoli posti a suo tempo dal c.d. Decreto Dignità, senza affrontare in maniera strutturale, e con una visione di medio-lungo termine, le rigidità attualmente vigenti. Quest'ultime determinano delle criticità di utilizzo non indifferenti si pensi, a titolo esemplificativo, alla questione dell'apposizione delle causali.

