

Contratti a termine: dal 1° aprile 2009 scatta la durata massima di 36 mesi

Nota Informativa
30 marzo 2009

LINK UTILI



[MINISTERO DEL
LAVORO](#)

Il 31 marzo 2009 termina il regime transitorio ai fini della calcolo del periodo massimo di 36 mesi consentiti dalla legge in caso di successione di contratti a tempo determinato.

Dal **1° aprile 2009** tutti i periodi di lavoro a termine tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti andranno conteggiati per verificare che non si sia superato il tetto massimo dei **36 mesi** oltre il quale il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

Infatti, la **Legge 24 dicembre 2007, n. 247 "Protocollo Welfare"** ha modificato la disciplina del contratto a termine contenuta nel Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

In particolare l'art.1 della Legge n. 247/2007 prevede che:

"qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di **mansioni equivalenti il rapporto fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore** abbia complessivamente **superato i trentasei mesi** comprensivi di **proroghe** e **rinnovi** (...) il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato" .

La disciplina del D.Lgs. 368/2001, aveva già individuato una serie di casi in cui dalla successione di più contratti a termine poteva derivare la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro subordinato:



IPOTESI	CONSEGUENZA
Nel caso in cui il lavoratore con contratto a termine inferiore a 6 mesi prosegua tale rapporto oltre il ventesimo giorno dopo la scadenza prevista:	Il contratto si considera a tempo indeterminato dopo il ventesimo giorno.
Nel caso in cui il lavoratore con contratto a termine superiore a 6 mesi prosegua tale rapporto oltre il trentesimo giorno dopo la scadenza prevista:	Il contratto si considera a tempo indeterminato dopo il trentesimo giorno.
Nel caso in cui il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi:	Il secondo contratto si considera a tempo indeterminato
Nel caso in cui il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi:	Il secondo contratto si considera a tempo indeterminato
Nel caso in cui il lavoratore venga riassunto con un secondo contratto di lavoro (rinnovo) a termine senza soluzione di continuità con il primo:	il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto

Le disposizioni dettate dalla Legge n.247/2007, confermano tali ipotesi e ne aggiungono un'altra: **la trasformazione del contratto a tempo indeterminato in caso di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, qualora si superi il limite massimo di 36 mesi.**

Relativamente ai criteri di calcolo dei 36 mesi, di interessante rilievo pratico, è l'indicazione ministeriale (**Circolare Ministero del Lavoro n.13/2008**): i mesi interi lavorati devono essere considerati come tali, invece, le frazioni di mese ed i periodi individuati in giorni si sommano fino ad arrivare a 30 giorni (un mese).

Raggiunto il limite dei 36 mesi, la conversione a tempo indeterminato **non opera immediatamente**, ma solo qualora il rapporto di lavoro a termine si protragga **oltre il ventesimo giorno rispetto alla scadenza prevista** (art.5, comma 2, D.Lgs. 368/01).

Tuttavia, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro contenuta nel termine di venti giorni pur non determinando la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, le ulteriori giornate di lavoro dovranno essere compensate con le maggiorazioni previste dall'art. 4, comma. 1, del D.Lgs. n. 368/2001 (20% per i primi 10 giorni e 40% per i successivi).

Inoltre, il conteggio dei 36 mesi deve essere effettuato sommando i soli periodi di lavoro con rapporto a termine **prescindendo dai periodi di interruzione fra un rapporto e l'altro.**

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come più volte evidenziato, si ha qualora:

- si superi il limite massimo di 36 mesi;
- vi sia identità tra le parti del rapporto di lavoro;
- vi sia equivalenza delle mansioni.

In merito alla nozione di **“mansioni equivalenti”** la giurisprudenza ha precisato che l'equivalenza non deve essere intesa in termini di mera corrispondenza del livello di inquadramento contrattuale tra le mansioni svolte precedentemente e quelle contemplate nel nuovo contratto a termine, ma occorre verificare i contenuti concreti delle attività espletate (Cass. Civ. 425/2006; Cass. Civ. 7453/2005; Cass. Civ. 7351/2005).

Nello specifico, “l'equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione o anche l'arricchimento del patrimonio professionale dal lavoratore acquisito nella pregressa fase del rapporto” (Cass. Civ. 25033/2006).

Qualora il rapporto di lavoro tra le parti abbia raggiunto e non oltrepassato i 36 mesi (più gli eventuali 20 giorni), per effetto di successione di contratti a termine, sarà possibile stipulare tra gli stessi soggetti, un ulteriore successivo contratto a termine a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (art.5, comma 4-bis D.Lgs. n. 368/2001 **-c.d deroga assistita**)

La durata dell'ulteriore contratto deve essere stabilita dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si fa presente che, per quanto riguarda il CCNL Terziario, tra Confcommercio e le organizzazioni sindacali non è stato ancora siglato l'avviso comune per la deroga assistita (deroga di 8 mesi prevista per il CCNL Turismo e di 12 mesi per il CCNL Impianti sportivi).

La disciplina del limite dei 36 mesi e dell'eventuale ulteriore contratto concluso con l'assistenza sindacale **non trova applicazione:**

- in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato instaurato con un dirigente;
- in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato stipulato tra il lavoratore e l'Agenzia di somministrazione che lo assume;
- ai lavoratori addetti ad attività stagionali.

L'art. 1 comma 43, della Legge 247/2007 prescrive un **regime transitorio** “per consentire un graduale e adeguato inserimento della nuova disciplina”:

- 1) i contratti a termine in corso alla data del **1° gennaio 2008** esplicano i loro effetti fino al termine pattuito, anche in deroga al limite temporale dei 36 mesi;

2) per coloro che non hanno in corso un rapporto di lavoro a termine, al 1° gennaio 2008, ma avevano già svolto, con il medesimo datore di lavoro e sempre con riferimento a mansioni equivalenti, rapporti di lavoro a termine anche per periodi superiori a 36 mesi, la nuova disciplina si applicherà solamente decorsi 15 mesi dal 1° gennaio 2008, pertanto, a far_data dal **1° aprile 2009**.

Al termine di questi 15 mesi, qualora il periodo complessivo del rapporto o dei rapporti di lavoro a termine, tra il medesimo datore di lavoro ed il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti, abbia raggiunto o superato il tetto dei 36 mesi, potrà essere instaurato soltanto un ulteriore contratto a termine, in applicazione della disciplina della deroga assistita.

In pratica la nuova disciplina transitoria opererà come segue:

1° ipotesi:

I contratti a termine stipulati prima dell'entrata in vigore della legge n.247/2007 ed **in corso all'1 gennaio 2008** proseguono fino a naturale scadenza anche oltre i 36 mesi, senza che operi la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato qualora superino tale limite temporale.

Tali contratti possono essere prorogati ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001.

Naturalmente, ove la durata della proroga superi il termine del 31.3.2009 occorrerà considerare tutti i periodi pregressi lavorati ai fini del calcolo del raggiungimento del limite dei 36 mesi.

Per evitare l'effetto della conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, occorrerà verificare che la somma dei periodi di lavoro effettuati ed ancora da effettuare oltre il 1° aprile 2009 non superi il limite dei 36 mesi.

Nel caso in cui al rapporto che era in corso all' 1.1.2008, poi scaduto nel corso del 2008, si voglia far seguire la stipulazione di un nuovo contratto a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, i periodi lavorati prima e dopo il 1° gennaio 2008 saranno immediatamente computabili, al fine di verificare il raggiungimento del limite temporale dei 36 mesi.

Ove detto limite fosse stato già raggiunto, sarà possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato solamente avvalendosi della c.d. deroga assistita.

2° ipotesi:

Per quanto concerne i **nuovi contratti a termine**, stipulati a partire dal 1 gennaio 2008 con lavoratori che abbiano già lavorato alle dipendenze dello stesso datore di lavoro e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, i periodi lavorati antecedentemente al 1.1.2008 si calcoleranno ai fini del raggiungimento del limite dei 36 mesi soltanto decorso il periodo di 15 mesi.

Pertanto, la norma transitoria posticipa l'applicazione dell'eventuale effetto derivante dalla conversione del rapporto a tempo indeterminato al **1° aprile 2009**.

Nel calcolare il limite temporale dei 36 mesi si terrà conto, al 1° aprile 2009, anche dei contratti a termine stipulati anteriormente al 31.12.2007 tra le stesse parti e con mansioni equivalenti.

* * *

Si ricorda, inoltre, che la Legge n.247/2007 ha esteso il **diritto di precedenza** nei contratti a termine:

- Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa superiore a 6 mesi, ha il **diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già svolte in esecuzione dei rapporti a termine (art. 5, comma 4 quater D.Lgs. n. 368/2001).
- Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di **attività stagionali (D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525)** ha diritto di precedenza, **rispetto a nuove assunzioni a termine** da parte dello stesso datore di lavoro **e per le medesime attività** (art. 5, comma 4 quinquies D.Lgs. n. 368/2001).

In questi casi, il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro **entro sei mesi** dalla data di cessazione del rapporto ed il diritto si estingue **entro un anno** dalla data di cessazione del rapporto medesimo (art. 5, comma 4 sexies D.Lgs. n. 368/2001).

Per completezza espositiva, si evidenzia che il contratto a tempo determinato, per essere valido, deve essere stipulato in **forma scritta**.

La mancanza della forma scritta comporta la nullità della clausola relativa al termine ed il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato sin dal momento della sua costituzione.

Nel contratto stipulato per iscritto devono essere indicate **le ragioni** che legittimano il rapporto a tempo determinato, **nonché**, occorre indicare e descrivere in maniera specifica e concreta **le cause** che hanno determinato l'indicazione di un termine.

Le ragioni che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro devono essere di carattere:

- **tecnico;**
- **produttivo;**
- **organizzativo;**
- **sostitutivo.**

Si intendono ragioni tecniche quelle legate alla necessità di assumere personale specializzato per effettuare un lavoro specifico che non può essere realizzato da altri dipendenti.

Si intendono per ragioni produttive ed organizzative quelle per cui il datore di lavoro debba assumere nuovo personale per far fronte a temporanee esigenze di mercato od a commesse di lavoro eccezionali.

Si intendono per ragioni sostitutive quelle per cui il datore di lavoro si trova nella necessità di sostituire un lavoratore assente per ferire, per aspettative, per malattia, per maternità, per infortunio, ovvero, in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro. A questo proposito si evidenzia che non è possibile assumere un lavoratore a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori in sciopero.

Le ragioni e le cause che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro devono essere oggettive e quindi verificabili.

Legenda

Proroga:

si ha la proroga quando il contratto a tempo determinato viene prolungato rispetto il termine iniziale senza soluzione di continuità (senza interruzione del rapporto di lavoro).

Rinnovo:

si ha il rinnovo quando viene stipulato un nuovo contratto a tempo determinato e vi è un'interruzione temporale tra i contratti (almeno 10 gg se il contratto a tempo determinato è inferiore o pari a sei mesi; almeno 20 gg se il contratto a tempo determinato è superiore a sei mesi).

Ragione:

è il motivo tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che legittima la stipulazione di un contratto a tempo determinato

Causale:

è la descrizione analitica della ragione che ha determinato la stipula di un contratto a termine (es. stipulo un contratto a termine per motivi sostitutivi in quanto la Sig.ra Rossi è andata in maternità)

Mansioni equivalenti:

sussiste equivalenza quando le mansioni, ancorché diverse, si trovino in linea con le capacità professionali e le attitudini acquisite dal lavoratore nel corso della propria esperienza lavorativa, pertanto non va solamente intesa come semplice corrispondenza tra livelli di inquadramento.