ASSOLOMBARDA

# Lavoro a tempo determinato

## Definizione

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, disciplinato dal Capo III del D.  Lgs. n.81/2015, si caratterizza perla presenza di un termine al raggiungimento del quale il contratto si risolve.

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi senza necessità di unaspecifica causale.

Il contratto a termine può avere una durata superiore a 12 mesi, ma non superiore ai 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:

nei casi previsti dai contratti collettivi;
per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti entro il 31 dicembre 2026;
in sostituzione di altri lavoratori.
L'assenza della causale, laddove necessaria, comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato allo scadere del periodo dei 12 mesi.

È prevista la possibilità diun'ulteriore proroga della durata massima di 12 mesida sottoscrivere presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Il periodo di prova

Il periodo di prova nei contratti di lavoro a tempo determinato prevede che la durata siaproporzionataa quella del contratto, con unminimo di 2 giornie unmassimo di 15 giorniper i contratti fino a 6 mesi, eun massimo di 30 giorniper quelli superiori a 6 mesi e inferiori a 12 mesi.

Il sopraggiungere di eventi come malattia, infortunio o congedo prolunga il periodo di prova.

Il diritto di precedenza

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi può far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato concluse dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte.

Le comunicazioni obbligatorie

Il contratto a tempo determinato prevede la comunicazione di assunzione entro le 24 ore precedenti l'inizio dell'attività, quella di proroga/rinnovo entro 5 giorni, quella di cessazione entro 5 giorni dalla chiusura del rapporto.

# Lavoro a tempo determinato

## Limiti

Limiti della proroga

Il contratto a termine può essere prorogato nel caso in cuila durata iniziale sia inferiore a 24 mesie nel limite di4 volte nell'arco di 24 mesi.

Superato il limite massimo di proroghe il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

La proroga può avvenire liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali che legittimano la sottoscrizione di un contratto a termine.

Limiti del rinnovo

Il contratto a tempo determinato può essere rinnovato in presenza delle causali a condizione che sia rispettato un intervallo temporale tra la sottoscrizione dei due contratti a termine:

10 giorni per i contratti fino a 6 mesi;
20 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.
Il mancato rispetto del periodo temporale determina latrasformazione a tempo indeterminatodel secondo contratto a tempo determinato.

I limiti in relazione a proroghe e rinnovi non si applicano alle imprese startup innovative per 4 anni dalla costituzione della società e alle attività stagionali.

Il rinnovo può avvenire liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali che legittimano la sottoscrizione di un contratto a termine.

Limiti numerici

Il numero di contratti a tempo determinatonon può superare il 20%dei lavoratori a tempo indeterminato in un'azienda salvo diversa previsione contrattuale.

Sono esenti dal limite percentuale alcune fattispecie così come previste dalla normativa (art. 23 D. Lgs. n. 81/2015).

Divieti

L'apposizione del termine è vietata:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) in unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato salvo specifiche eccezioni;

c) in unità produttive interessate da cassa integrazione guadagni, con riferimento a lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno eseguito la valutazione dei rischi in applicazione della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti il contratto a termine è trasformato in contratto a tempo indeterminato.

# Lavoro a tempo determinato

## Agevolazioni contributive

Nel rimandare alla nostraPiattaforma Agevolazioni previdenziali per un esame approfondito degli incentivi previsti dalla legislazione vigente per le assunzioni agevolate di lavoratori a tempo determinato, si riporta, di seguito, una panoramica delle principali agevolazioni contributive in essere:

Assunzioni donne;
Assunzioni over 50;
Sostituzione dipendenti in maternità;
Assunzioni donne vittime di violenza;
Assunzioni lavoratori detenuti;
Assunzioni percettori assegno di inclusione.
Si evidenzia che per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato si applicaun contributo addizionale NASpIa carico del datore di lavoropari all'1,4%della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Tale contributo vieneincrementato dello 0,50% in occasione di ogni rinnovo.

Questo contributo tuttavia non è dovuto per alcune fattispecie di contratti a termine (ad esempio non è dovuto per le assunzioni di lavoratori stagionali, per lavoratori extra nel comparto del turismo).

Il Legislatore prevede espressamente la restituzione del contributo addizionale (eventualmente con le relative maggiorazioni) nel caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato e in caso di assunzione del lavoratore a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a tempo determinato.

# Lavoro a tempo determinato

## Tutele previdenziali

I lavoratori a tempo determinato hanno le stesse tutele previdenziali e assicurative dei lavoratori a tempo indeterminato con alcune particolarità legate alla tipologia del contratto.

Malattia

L'indennità di malattia è una prestazione riconosciuta ai lavoratori subordinati al verificarsi di un evento morboso che determina l'incapacità temporanea al lavoro.

La prestazione ha regolamentazione e ammontare differenti in relazione all'inquadramento previdenziale dell'azienda e alla qualifica del lavoratore.

L'indennità giornaliera di malattia è erogata, per alcune categorie di lavoratori (operai del settore industria, operai e impiegati del settore terziario e servizi, etc) dall'INPS, per il tramite del datore di lavoro, a partire dal quarto giorno di malattia (i primi 3 giorni sono c.d. di carenza e sono a carico del datore di lavoro).

In linea generale, l'indennità a carico INPS è corrisposta ai lavoratori dipendenti nella misura del 50% della retribuzione media giornaliera dal 4° al 20° giorno e del 66,66% dal 21° al 180° giorno (periodo massimo indennizzato dall'INPS in un anno solare). Il diritto a tale indennità si perde in tutto o in parte in caso di assenza ingiustificata a visita domiciliare di controllo.

L'indennità a carico INPS si riduce in alcuni casi (Lavoratori ricoverati in luoghi di cura che non hanno familiari a carico, e lavoratori sospesi o disoccupati).

I periodi di malattia sono coperti da contribuzione figurativa utile sia ai fini del diritto che della misura della prestazione pensionistica.

Per i lavoratori assunti a tempo determinatola malattia è riconosciuta in relazione ai giorni di attività lavorativa svolta nei 12 mesi precedenti l'evento morboso, nel limite di 180 giorni nell'anno solare.

In caso di periodo di prestazione lavorativa presso il datore di lavorosuperiore a 30 giorni nei 12 mesi precedentil'evento morboso, l'azienda anticiperà l'indennizzo per il numero di giornate prestate alle proprie dipendenze mentre l'INPS interverrà erogando l'indennità per eventuali giornate lavorative prestate presso altri datori di lavoro; nel caso invece in cui il lavoratore a termine abbia prestato attività lavorativa presso il datore di lavoro per un numero di giorniinferiori a 30 nei 12 mesi precedenti,l'azienda non erogherà nulla e sarà l'INPS a indennizzare i giorni lavorati per un massimo di 30.

Maternità

La tutela della maternità e paternità si applica a tutti i lavoratori subordinati.

I lavoratori in tale fattispecie hanno diritto, per i periodi di assenza previsti dalla Legge, ad un trattamento economico a carico INPS, generalmente anticipato dal datore di lavoro, integrato dai trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva.

Per un esame approfondito della disciplina dei permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità si rimanda alla nostraDispensa - Congedi di maternità e paternità Congedi parentali .

In relazione al rapporto di lavoro a tempo determinato, se il contratto a termine scade durante la gravidanza, la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità, a condizione che tra la fine del contratto e l'inizio del congedo non siano trascorsi più di 60 giorni.

Nel caso di scadenza del termine durante il periodo di astensione obbligatoria, la parte residua del periodo di congedo di maternità è indennizzato dall'INPS.

CIGO/CIGS/FIS

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (Cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, Fondo di integrazione salariale e Fondi di solidarietà) tutti i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti.

I lavoratori beneficiari devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 30 giorni alla data della presentazione della domanda di concessione del trattamento. Tale requisito non è necessario nei casi di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili.

L'importo del trattamento è pari all' 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate comprese tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale ed è soggetto all'applicazione di massimali stabiliti per Legge, annualmente rivalutati, nonché al prelievo contributivo del 5,84%.

Durante i periodi di fruizione delle integrazioni salariali il lavoratore ha diritto alla contribuzione figurativa piena utile sia ai fini del diritto che della misura della pensione.

Per un esame approfondito della disciplina dei trattamenti di integrazione salariale, previsti dalla normativa vigente, si rimanda al nostroportale degli Ammortizzatori Sociali .

NASpI

La NASpI è l'ammortizzatore sociale che garantisce una tutela economica ai lavoratori subordinati che si trovano in uno stato di disoccupazione involontaria e che siano in possesso di almeno 13 settimane di contribuzione nei 12 mesi antecedenti la cessazione del rapporto di lavoro.

L'importo della prestazione è parametrato alla retribuzione di riferimento entro un massimo di 1300 euro (rivalutato annualmente) che a partire dal primo giorno del quarto mese viene decurtato del 3% ogni mese.

La durata è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni fino a un massimo di 24 mesi.

Durante questo periodo il lavoratore ha diritto alla contribuzione figurativa entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso.

Per un esame approfondito della disciplina della NASpI, si rimanda alla nostraDispensa – Ammortizzatori sociali - La gestione della NASpI

Infortunio

L'assicurazione obbligatoria INAIL tutela i lavoratori al verificarsi di un infortunio sul lavoro che si definisce come evento per "causa violenta in occasione di lavoro" dal quale derivi la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità assoluta temporanea per più di tre giorni., e in caso di malattie professionali.

L'INAIL, nel caso di infortunio o malattie professionali, eroga al lavoratore un'indennità economica giornaliera a decorrere dal 4° giorno successivo a quello dell'infortunio o dell'insorgere della malattia professionale.

Per aver diritto alla prestazione è necessario che l'evento si sia verificato in occasione di lavoro o in presenza di una malattia professionale indennizzabile ovvero che comunque vi sia un'inabilità che comporti l'effettiva astensione dal lavoro per più di 3 giorni.

I primi 3 giorni sono a carico del datore di lavoroche eroga la retribuzione piena,dal 4° al 90° giornodalla data dell'infortunio o di manifestazione della malattia professionalel'indennità è pari al 60%della retribuzione media giornaliera percepita dall'assicurato nei 15 giorni precedenti la data dell'evento.

(I CCNL possono prevedere a carico del datore di lavoro un'integrazione dell'indennità al raggiungimento del 100% della retribuzione o percentuali minori in relazione alla durata dell'infortunio)

Laddove, in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, l'infortunio preveda una astensione anche successiva al termine del contratto, il lavoratore ha comunque diritto all'assistenza da parte dell'INAIL anche dopo la cessazione del periodo di lavoro.

# Lavoro a tempo determinato

## Modalità

Part time

Il contratto a tempo determinato può prevedere un orario di lavoro inferiore rispetto a quello previsto dal contratto di riferimento sia in relazione al numero delle ore prestate al giorno (part time orizzontale) sia in relazione alla riduzione dei giorni lavorativi in un arco temporale di riferimento (part time verticale).

Il lavoratore part-time assunto a tempo determinato può svolgere lavoro supplementare fino al limite massimo previsto per i lavoratori a tempo pieno con una percentuale retributiva di maggiorazione minima.

Nel lavoro a tempo parziale possono essere previste le c.d. clausole elastiche che consentono, nel rispetto dei diritti del lavoratore e nei limiti previsti dal Legislatore, al datore di lavoro di modificare la durata o la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro può essere trasformato da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, ma solo con l'accordo delle parti.

È espressamente prevista la trasformazione del rapporto da Full time a Part time al verificarsi di determinate condizioni, cioè:

lavoratori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa;
presenza di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge 5 febbraio 1992, n. 104) che abbia necessità di assistenza continua;
richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente con disabilità grave (art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104).
Lavoro agile

Anche il lavoratore assunto a tempo determinato può svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

Il Lavoro agile, introdotto dalla Legge n. 81/2017, permette ai dipendenti di lavorare in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, in modalità utilizzando strumenti tecnologici offrendo maggiore flessibilità sia in termini di tempo sia in termini di luogo della prestazione lavorativa.

Il lavoro agile deve essere regolamentato da un accordo individuale tra il datore di lavoro e il dipendente, che definisce le modalità, i tempi e i criteri di valutazione del lavoro svolto.

Distacco

Il lavoratore assunto a tempo determinato può essere distaccato presso un'azienda presente in Italia o all'estero.

Ildistaccoè un periodo in cui il dipendente svolge temporaneamente la propria prestazione lavorativa presso un'altra azienda, pur rimanendo sotto la direzione e il controllo del proprio datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve avere un interesse specifico al distacco, che può essere giustificato, ad esempio, da un contratto di appalto, da uno scambio di know-how, da un progetto comune o dalla collaborazione tra aziende appartenenti allo stesso gruppo.

Ildistaccocomporta precisi obblighi di comunicazione nei confronti delle autorità italiane ed estere, adempimenti contributivi differenziati rispetto al Paese di destinazione e un processo di armonizzazione del contratto di lavoro

rispetto alle norme locali.

Si rimanda alla nostraDispensa - La mobilità internazionale del personale e al nostro servizio sullaMobilità Internazionale dei Lavoratori .

# Lavoro a tempo determinato

## Particolarità CCNL

### CCNL Chimico

Percentuale di utilizzo

Il numero di lavoratori occupati nell'impresa o nell'unità produttiva con contratto a tempo determinato non può superare, in media annua, il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione a termine da effettuare. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore e nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a termine.

Periodo di prova

Nei contratti non a tempo indeterminato è pari a 6 mesi per i livelli A e B, 3 mesi per i livelli C e D, 2 mesi per il livello E e 1 mese per il livello F.

Nei contratti non a tempo indeterminato il periodo di prova non può, in ogni caso, superare il 40% della durata prevista dal contratto di lavoro individuale.

Malattia e infortunio

Qui di seguito si sintetizza il trattamento di malattia e infortunio

| Durata contratto | Trattamento economico di malattia e infortunio |
|---|---|
| Superiore a 2 e fino a 3 anni | Intera retribuzione netta per 75 gg e metà di essa per i 75 gg successivi |
| Superiore a 1 anno e fino a 2 anni | Intera retribuzione netta per 60 gg e metà di essa per i 60 gg successivi |
| Superiore a 9 mesi e fino a 1 anno | Intera retribuzione netta per 45 gg e metà di essa per i 45 gg successivi |
| Fino a 9 mesi | Intera retribuzione netta per 30 gg e metà di essa per i 30 gg successivi |

### CCNL Metalmeccanico

Il CCNL prevede un diritto alla stabilizzazione del rapporto se la somma dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione supera i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga.Si prevedono le seguenti causali per contratti di durata superiore a 12 e non eccedenti i 24 mesi:

assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età;
assunzione di lavoratori che abbiano età inferiore a 35 anni e che soddisfino una delle seguenti condizioni: a) non

abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi o b) vivano soli o con una o più persone a carico;
assunzione di lavoratori che abbiano fruito del trattamento di CIGS da almeno 6 mesi o siano inserite nelle liste di disoccupazione da almeno 6 mesi;
assunzione di lavoratori da impiegare nei periodi interessati dallo svolgimento di mostre e fiere compresi tra 15 gg precedenti e 15 gg successivi all'evento;
assunzione di lavoratori da impiegare nelle attività di coordinamento di progetti aventi durata predeterminata;
assunzione di lavoratori da impiegare nell'esecuzione di specifiche commesse, ordini o incarichi, la cui realizzazione presenti un carattere temporaneo;
Dal 1° gennaio 2027 l'utilizzo di tali causali è subordinata alla stabilizzazione a tempo indeterminato del 20% dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo determinato cessati nell'anno precedente (esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o licenziamento per giusta causa).

## CCNL Terziario

Percentuali di utilizzo

L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva con esclusione di: contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività, contratti a termine a sostegno dell'occupazione, contratti conclusi per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

| Soglia dimensionale unità produttiva | Numeri contratti a termine concessi |
|---|---|
| fino a 15 dipendenti | 4 |
| da 16 a 30 dipendenti | 6 |

Per le aziende con più unità produttive è consentito utilizzare in una unità produttiva una percentuale di lavoratori a tempo determinato superiore ai limiti ordinariamente previsti, fino al 28% dell'organico a tempo indeterminato, compensando quote di assunzioni non utilizzate in altre unità produttive.

La somma dei lavoratori a tempo determinato e in somministrazione non possono superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione di contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività.

Periodo di prova

In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni non si applica la disciplina del periodo di prova.

Il CCNL prevede causali specifiche per il contratto a tempo determinato: saldi, fiere, festività natalizie, festività pasquali, riduzione impatto ambientale, terziario avanzato, digitalizzazione, nuove aperture.La contrattazione di secondo livello potrà individuare ulteriori causali.

# Lavoro a tempo determinato

## Fac-simile

Se vuoi avere un esempio di format per l'assunzione di un lavoratore a tempo determinato contatta le sedi dell'associazione:

Area Lavoro e Previdenza, telefono 02-58370.336, e-maillav@assolombarda.it Sede di Monza, telefono 039-3638.9, e-mailmonza@assolombarda.it Sede di Pavia, telefono 0382-37521, e-mailpavia@assolombarda.it