**IL CONTRATTO A TERMINE**

Art. 2097 c.c. termine da atto scritto o da specialità del rapporto

L. 230 del 1962- tassatività delle ipotesi

d. lgs. 368/2001 introduzione del c.d. causalone- ragioni di carattere organizzativo, produttivo o sostitutivo

liberalizzazione dell’istituto: l. 92/2012, d.l. 34/2014, d. lgs. 81/2015 (artt. 19-29)

Decreto Dignità d.l. 87/2018, conv. l. n. 96/2018, inversione di rotta.

1. I limiti: **forma e causali**
* Requisito formale: atto scritto
* Causali: tranne che per il primo contratto tra le stesse parti di durata non superiore a 12 mesi a) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all’ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria (art. 19)

**Durata massima** : scende da 36 a 24 mesi, con deroga da parte del contratto collettivo o individuale

**Divieti**: art. 20- sostituzione dei lavoratori in sciopero; presso unità produttive in cui nei 6 mesi precedenti sono stati effettuati licenziamenti collettivi; nelle unità produttive in cui è in corso la CIG; nelle imprese ove non si sia effettuata la valutazione dei rischi.

**Proroga**: Limiti: solo se la durata iniziale è inferiore a 24 mesi- non più di 4 proroghe.

**Rinnovo**: limiti: rispetto di un intervallo minimo; 10 giorni se il contratto precedente avesse avuto una durata fino a sei mesi, 20 giorni se il contratto avesse avuto una durata superiore a sei mesi

**Continuazione oltre il termine**: previsione di un periodo di “interregno”, con maggiorazione del 20% per ogni giorno di continuazione sino a 10 giorni, 40% dall’undicesimo al trentesimo, oltre il trentesimo, se il rapporto continua si considera a tempo indeterminato.

**Limiti quantitativi. C.d. clausola di contingentamento**- art. 23, 20% derogabile dalla contrattazione collettiva. esenzioni: fase di avvia di nuove attività, imprese start up innovative per i primi 4 anni, svolgimento di attività stagionali, specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi, sostituzione di lavoratori assenti, con lavoratori di età superiore a 50 anni.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO:

**parità di trattamento** – deve essere assicurato proporzionalmente al tempo lavorato, ferie, gartifica natalizia, tfr e ogni altro trattamento in atto nell’impresa per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello sulla base della classificazione stabilita dalla contrattazione collettiva (c.d. lavoratori comparabili)

**formazione e informazione dei lavoratori**—affidata alla contrattazione collettiva

 **diritto di precedenza**: se il lavoratore ha svolto attività per più di 6 mesi diritto di precedenza per le assunzioni effettuate entro i successivi 12 mesi. Limiti: deve essere richiamato espressamente nel contratto individuale, il lavoratore deve manifestare la propria volontà al datore entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto e il diritto si estingue decorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

DECADENZE ED APPARATO SANZIONATORIO

**Conversione**: mancanza di forma scritta, mancanza delle causali ove necessarie, superamento del limite dei 24 mesi, mancato rispetto della procedura di stipula del contratto oltre la soglia dei 24 mesi presso la DTL- violazione dei divieti- superamento del numero delle proroghe, mancato rispetto degli intervalli, prosecuzione di fatto oltre il periodo di tolleranza previsto dalla legge.

**Impugnazione**: entro 180 giorni dalla cessazione e deposito del ricorso nei successivi 180 giorni

**Recesso ante tempus**- illegittimo salvo giusta causa

**Computo**: ai fini dell’applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale in cui rilevi il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro , occorre tenere conto del numero medio mensile dei lavoratori a termine, occupati negli ultimi due anni dal datore di lavoro sulla base della effettiva durata dei loro rapporti.

ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIALI-

 **dirigenti** – unica previsione:durata massima del rapporto di 5 anni, con possibilità di dimissioni dopo un triennio

 **pubblico impiego** (art. 36 d. lgs. n. 165/2001).- consentito solo per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali, no conversione del rapporto ma responsabilità erariale e dirigenziale per i dirigenti che abbiano violato le norme in materia di assunzione e il risarcimento del danno a favore del lavoratore illegittimamente impiegato.