

Contratti a tempo determinato – regole principali

Gentile Cliente,

con la presente desideriamo riepilogare le principali disposizioni normative relative ai contratti a tempo determinato, disciplinati dal D.Lgs. 81/2015.

1. Principali regole

Argomento	Regole principali
Durata	- Massimo 12 mesi senza causali - Estensione fino a 24 mesi con causali (CCNL, esigenze tecniche/organizzative/produttive fino al 31/12/2025, sostituzioni)
Limiti quantitativi	- Max 20% dei lavoratori a tempo indeterminato al 1° gennaio (salvo diversa disciplina contrattuale) - Sempre consentito almeno 1 contratto a termine per aziende fino a 5 dipendenti - Esclusioni: startup innovative (per 4 anni), attività stagionali, sostituzioni, over 50, disoccupati da oltre 6 mesi, lavoratori svantaggiati o ex-cassa integrati
Proroghe e rinnovi	- Proroghe: fino a 4 nei 24 mesi; oltre i 12 mesi necessaria causale - Rinnovi: liberi entro i primi 12 mesi; successivamente ammessi solo con causali - Obbligo di intervallo: 10 giorni (contratti fino a 6 mesi), 20 giorni (contratti oltre 6 mesi) - Nessun limite per stagionali e startup innovative (nei primi 4 anni)

2. Divieti

Il contratto a termine non può essere stipulato:

- per sostituire lavoratori in sciopero
- in caso di licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti
- in assenza della valutazione dei rischi.

In questi casi il contratto si considera a tempo indeterminato.

Reggio Emilia
Via Martiri di Cervarolo, 26
42122 Reggio Emilia (RE)
tel. 0522 150 10 13

Riccione
Via Tortona, 10
47838 Riccione (RN)
Tel. 0541 178 14 50



P.IVA: 02583110354
SDI: USAL8PV
C.F.: RCERFL77L69H703U
consulenzarega.it

3. Diritto di precedenza

Il lavoratore con almeno 6 mesi di servizio ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei successivi 12 mesi.

4. Impugnazioni e sanzioni

- L'impugnazione può avvenire entro 180 giorni dalla cessazione del contratto.
- In caso di illegittimità: trasformazione a tempo indeterminato + indennità risarcitoria.
- Violazione dei limiti numerici: sanzione amministrativa dal 20% al 50% della retribuzione, senza trasformazione automatica.

5. Utilizzo tipico

Il contratto a termine è comunemente utilizzato per:



- sostituzioni temporanee di personale
- attività stagionali
- picchi produttivi
- startup innovative.

Restiamo a disposizione per ogni approfondimento e assistenza operativa.

Cordiali saluti,
Studio Rega