

**CONTRATTO A TERMINE STIPULATO “IN DEROGA ASSISTITA” PRESSO L’ISPettorATO  
TERRITORIALE DEL LAVORO, NELLE IPOTESI DI MODIFICA DEL LIVELLO DEL DIPENDENTE:  
INDICAZIONI DELL’INL**

Con la nota 19/5/2021 n. 804, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le seguenti indicazioni circa i rinnovi<sup>(\*)</sup> dei contratti a termine, “*in deroga assistita*” ex art. 19, comma 3, del d.lgs. 15/6/2015 n. 81<sup>(\*\*)</sup> (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14 e n. 15 del 2015), nelle ipotesi di modifica del livello contrattuale del lavoratore.

Il citato comma 3 dell’art. 19, in particolare, consente a datore di lavoro e dipendente di **sottoscrivere presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro un ulteriore contratto a tempo determinato la cui durata - non superiore a 12 mesi** - comporti il superamento del limite temporale massimo ivi previsto al comma 2<sup>(\*\*\*)</sup> (24 mesi complessivi) o di quello eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva.

**Ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine intercorsi tra le stesse parti, l’art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 fa espresso riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale:** ne consegue che ove il lavoratore sottoscriva più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale), ai fini del calcolo della durata massima stabilita dall’art. 19, comma 2, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento.

Il comma 3 di cui si tratta, nel prevedere la possibilità delle parti di stipulare “in deroga assistita” un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi innanzi all’Ispettorato del lavoro, fa salvo quanto disposto al precedente comma 2: la formulazione letterale della norma induce a ritenere, pertanto, che «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,

---

(\*) Il “rinnovo” è la riassunzione del lavoratore con un nuovo contratto a termine dopo la scadenza di quello precedente.

(\*\*) **Art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015**

Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

(\*\*\*) **Art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015**

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l’eccezione delle attività stagionali di cui all’articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l’altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell’ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

*comma 2 e alle medesime condizioni di tale disposizione, ossia che anche l'ulteriore contratto in deroga assistita comporti lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.»*

Laddove il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivano ex novo un contratto a termine che preveda un inquadramento differente rispetto al precedente, non vi è la necessità di avanzare istanza di deroga assistita.

Atteso che l'applicazione di tale principio potrebbe determinare il susseguirsi di un rilevante numero di contratti a termine tra gli stessi soggetti, «*si ritiene che, laddove la successione di contratti susciti 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.*»