

IL «DECRETO DIGNITÀ» E I RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Armando Montemarano

LA NORMATIVA NAZIONALE

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, modificando l'art. 19 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (adottato nell'ambito del «Jobs Act»), ha rimodulato la disciplina dei contratti a tempo determinato, con particolare riguardo alla legittimità dell'apposizione del termine e alla sua durata massima.

L'art. 19 stabilisce ora:

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e 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»

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

2. 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 24 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 24 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.

L'art. 21 stabilisce ora:

01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1.

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Il che significa:

- ⇒ può essere stipulato un solo contratto acausale scritto, della durata di 13 giorni oppure maggiore, ma non superiore ai 12 mesi;
- ⇒ se il primo contratto ha una durata superiore ai 12 mesi (ma sempre entro i 24 mesi) non può essere acausale ma va supportato da oggettive ragioni giustificatrici, da indicare specificatamente nel contratto individuale [es.: un contratto a termine della durata di 13 mesi non può essere acausale];
- ⇒ qualunque sia la durata iniziale del contratto a tempo determinato (ma sempre entro i 12 mesi), il suo eventuale rinnovo deve sempre essere supportato da oggettive ragioni giustificatrici [es.: un contratto a termine della durata di 3 mesi non può essere *rinnovato* in modo acausale];

- ⇒ qualunque sia la durata iniziale del contratto a tempo determinato, esso può essere liberamente prorogato nei primi 12 mesi in modo acausale [es.: un contratto a termine della durata di 3 mesi può essere *prorogato* in modo acausale fino a 12 mesi];
- ⇒ qualunque sia la durata iniziale del contratto a tempo determinato, esso può essere prorogato oltre i 12 mesi solo se supportato da oggettive ragioni giustificatrici e con il limite di 4 volte nell'arco di 24 mesi.

A questo punto occorre chiedersi quale sia la differenza tra «proroga» e «rinnovo».

Nella prassi ci si riferisce, in genere, alla *proroga* come ad un atto unilaterale volto a posticipare il termine di scadenza del contratto; per essere valida, la proroga va adottata ovviamente prima della scadenza del contratto. Ci si riferisce al *rinnovo* come all'accordo tra i contraenti volto a continuare il rapporto contrattuale oltre la sua scadenza.

Quanto al contenuto dei due negozi giuridici, la giurisprudenza (Consiglio di Stato, 31 dicembre 2003, n. 9302, ad esempio) argomenta che il *rinnovo* è volto alla rinegoziazione del contenuto contrattuale con il medesimo soggetto già precedentemente contraente, così da dare vita ad un rapporto giuridicamente nuovo (per l'art. 1230 cod. civ. si ha novazione [oggettiva] del contratto quando le parti sostituiscono all'obbligazione originaria una nuova obbligazione). La *proroga* si limita, invece, a differire il solo termine di scadenza del primitivo rapporto negoziale che resta, pertanto, regolato da tutte le clausole originariamente pattuite.

La discussione è irrisolta - ma più sul piano della prassi che su quello del diritto - sul punto se sia possibile considerare «rinnovo» un contratto stipulato dopo la scadenza del precedente. È il caso, ad esempio, dei contratti con i docenti stipulati ad inizio anno scolastico con termine alla scadenza delle lezioni e seguiti da un altro contratto decorrente dall'inizio del successivo anno scolastico. La risposta è negativa, perché non è possibile rinegoziare un contratto che si è già estinto. Se si accoglie questa tesi, il contratto successivo, non costituendo rinnovo del precedente non dovrà essere supportato da ragioni giustificatrici; si applicherà la norma dettata dal comma 2 dell'art. 19, in base alla quale 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 24 mesi.

E non si dovrà neppure invocare la norma transitoria che liberalizza i rinnovi stipulati prima del 31 ottobre 2018 (art. 1, comma 2, D.L. n. 87/2018), dal momento che il citato comma 2 dell'art. 19 fa espressamente salve «le diverse disposizioni dei contratti collettivi».

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro 180 giorni (non più 120) dalla cessazione del singolo contratto, a pena di decadenza.

LA NORMATIVA DELL'UNIONE EUROPEA

La riforma introdotta dal D.L. n. 87/2018 echeggia un indirizzo interpretativo della normativa dell'Unione fatto proprio dal massimo organo di giustizia eurounitario.

Non molti hanno prestato la dovuta attenzione ad una sentenza depositata due anni fa dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea. Eppure con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, dal 1° dicembre 2009 l'Ue ha rilevato le competenze precedentemente conferite alla Comunità europea, sicché le sentenze della Corte di Lussemburgo: a) hanno efficacia vincolante per le parti in causa e forza esecutiva all'interno degli Stati membri per le decisioni comportanti obblighi pecuniari a carico di privati; b) sono dotate di efficacia «*ex tunc*», vale a dire incidono anche sui rapporti sorti in epoca precedente alla loro pubblicazione.

Con questa decisione (Corte di Giustizia Ue, Decima Sezione, 14 settembre 2016, C-16/15) il giudice di Boulevard Adenauer, seppure con specifico riferimento al settore della sanità, ha formulato il seguente principio di diritto: «La clausola 5, punto 1, lett. a), dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito nella direttiva 1999/70, dev'essere interpretata nel senso che osta a che una normativa nazionale sia applicata in modo tale che: a) il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi sia considerato giustificato da "ragioni obiettive" ai sensi di tale

clausola quand'essi siano basati su disposizioni di legge che consentono il rinnovo per assicurare la soddisfazione di esigenze permanenti e durature; b) non esista alcun obbligo per il datore di lavoro di creare posti strutturali che mettano fine all'assunzione di personale "a termine" in modo tale che la situazione di precarietà dei lavoratori perduri».

La normativa dell'Unione, dunque, stabilisce che, per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri o le parti sociali devono introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi - ma in un modo che si tenga conto delle esigenze di settori specifici - una o più misure relative: 1) a ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei contratti o rapporti a termine; 2) alla durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; 3) al numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Nella motivazione della sentenza la Corte ha ribadito che dalla formulazione della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro emerge che l'ambito di applicazione include tutti i lavoratori, senza operare distinzioni basate sulla natura, pubblica o privata, del datore di lavoro e a prescindere dalla qualificazione del contratto nel diritto interno (nello stesso senso: Corte di Giustizia Ue 26 novembre 2014, C-22/13). In base alla Direttiva 70, dunque, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi non può essere considerato giustificato da «ragioni obiettive» quand'essi soddisfino, invece, esigenze permanenti e durature. Una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale ed astratto, attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi, non sarebbe, secondo la Corte di Lussemburgo, conforme agli obblighi nascenti dall'accordo quadro, trattandosi di disposizione di natura puramente formale, la quale non consentirebbe di individuare criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo dei contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tale effetto.

La conclusione della Corte è stata che non si può ammettere che contratti di lavoro a tempo determinato possano essere rinnovati per la realizzazione, in modo permanente e duraturo, di compiti che appartengono alla normale attività del servizio ordinario (per analogia: Corte di Giustizia Ue 13 marzo 2014 C-190/13). Infatti, si legge nella sentenza, «il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato per far fronte alle esigenze che, di fatto, hanno carattere non già provvisorio ma permanente e durevole non è giustificato...dal momento che un tale utilizzo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato è incompatibile con la premessa sulla quale si fonda l'accordo quadro, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, anche se i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività».

I CONTRATTI AGIDAE

La nuova normativa vincolistica in tema di durata dei contratti a tempo determinato sostituisce in genere, tranne che per le ipotesi di *successione* di distinti contratti, le clausole dei contratti collettivi che prevedono, in conformità della disciplina abrogata, la durata massima di 36 mesi e le cinque proroghe.

Poiché la nuova normativa non esenta dal limite di durata dei 24 mesi (e di quattro proroghe) neppure i contratti stipulati per oggettive ragioni giustificatrici, le clausole che consentono la sostituzione senza limiti temporali dei lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere, e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, vanno ridotte nel limite massimo di 24 mesi; così pure quelle - le quali accomunano sia il ccnl scuola sia quello socio-assistenziale e quello per le università pontificie e le facoltà ecclesiastiche - che consentono la sostituzione illimitata del personale religioso in servizio, appartenente all'ente ecclesiastico che gestisce l'opera, dispensato temporaneamente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento o impegni di responsabilità interni all'ente, anche per parte dell'orario di servizio.

In particolare per le università, il personale docente a tempo determinato potrà continuare ad essere assunto, ai sensi dell'art. 21.1, lett. A1), con incarichi a tempo determinato di durata superiore ai 36 mesi, maggiorata di ulteriori 48 mesi, purché si tratti di distinti contratti intervallati da periodi non lavorati, in modo da ricadere nella deroga prevista in favore dei contratti collettivi in caso di successione di contratti a termine. Resta pure consentito il ricorso al contratto a tempo determinato di durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferisce, anche se superiore a 24 mesi, qualora esso abbia ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, dal momento che il D.L. n. 87 non ha modificato l'art. 23, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 che, appunto, permette siffatta durata. Resta consentito - sempre per il ccnl università - il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire docenti in servizio nell'istituzione, chiamati a svolgere temporaneamente funzioni di direzione e di coordinamento nelle sue diverse articolazioni (Rettore, Decano, Preside, Direttore, e così via.), sempreché questa ragione giustificatrice, che può ritenersi aderente alla previsione di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015, sia espressamente indicata nel contratto scritto e la durata di questo non ecceda i 24 mesi.

Sia la normativa italiana che quella europea, anche alla luce della sentenza della Corte di Giustizia, se induce a ritenere che la regolamentazione legale debba vietare, in genere, il rinnovo privo di obiettive ragioni giustificatrici dell'originario contratto a tempo determinato - che nulla vieta possa essere acausale - non osta, tuttavia, a che gli accordi tra le parti sociali individuino, con carattere di astrattezza e generalità, la sussistenza di siffatte ragioni in determinate fattispecie.

È il caso dell'art. 23.1 c.c.n.l. «Agidae scuola» con riferimento al personale docente non abilitato.

La clausola 5 dell'accordo europeo, infatti, nel considerare il ripetuto ricorso ai contratti a tempo determinato potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, prevede un certo numero di disposizioni di tutela minima, volte ad evitare la precarizzazione dei dipendenti (Corte Giust. Ue 13 marzo 2014, C-190/13), le quali lasciano, tuttavia, agli Stati la scelta dei mezzi per conseguire l'obiettivo (Corte Giust. Ue 3 luglio 2014, C-362/13). Una di queste disposizioni è quella che riguarda la sussistenza di una «ragione obiettiva», da intendere come riferita a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a termine. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale (Corte Giust. Ue 13 marzo 2014, C-190/13; Corte Giust. Ue 26 gennaio 2012, C-586/10; Corte Giust. Ue 23 aprile 2009, C-378/07).

La situazione caotica venutasi a determinare nel settore dell'istruzione con riferimento al reclutamento del personale docente abilitato giustifica pienamente la deroga al principio generale del «rinnovo causale»; essa è del tutto legittima in base al diritto italiano, poiché l'art. 19, comma 2, D.L. n. 81/2015, come riformato dal D.L. n. 87/2018, in caso di successione di contratti a tempo determinato fa salve «le diverse disposizioni dei contratti collettivi». Dev'essere, perciò, considerata pienamente valida ed operante anche dopo l'entrata in vigore del «Decreto dignità», senza necessità di ricorrere alla norma transitoria dettata dall'art. 1, comma 2, D.L. n. 87, che determina l'applicabilità della nuova normativa vincolistica ai soli rinnovi e proroghe successivi al 31 ottobre 2018.

Non va infine tralasciato di considerare che la clausola contrattuale che consente la lunga durata in caso di successione di contratti a tempo determinato con docenti non abilitati costituisce una «condizione di miglior favore» per i lavoratori, in quanto la giurisprudenza di legittimità è finora concorde nel ritenere che l'abilitazione all'insegnamento è requisito di validità del contratto di lavoro avente ad oggetto la docenza e che il mancato possesso del titolo abilitativo rende quindi nullo il contratto di lavoro (Cassazione, Sezioni Unite, 26 maggio 2011, n. 11559); non solo: pure se venisse accertata l'illegittimità del termine, ne preclude la trasformazione in contratto a tempo indeterminato (Cassazione, Sezione Lavoro, 20 febbraio 2018, n. 4080).

La disposizione contrattuale che concerne la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato con docenti non abilitati, in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, con durata complessiva fino a 36 mesi «maggiorata di ulteriori 48 mesi», resta dunque valida anche dopo il 31 ottobre 2018, almeno per tutta la vigenza dell'attuale contratto collettivo.

Resta pure valida la clausola che consente di conferire l'incarico di coordinatore scolastico a tempo determinato, per un periodo non superiore a 36 mesi maggiorato di ulteriori 24 mesi, in quanto non si tratta di stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato bensì di attribuire lo svolgimento a termine di specifiche mansioni ad un dipendente assunto a tempo indeterminato.

Ritengo, invece, che l'Istituto possa assumere in sostituzione del coordinatore già nominato a termine un docente con contratto a tempo determinato per un periodo non superiore a 12 mesi - e non già ai 36 mesi (maggiorati di ulteriori 24 mesi), come consentito dal ccnl - perché, se è permesso alle parti sociali, dal comma 2 dell'art. 19, di ampliare il periodo di sommatoria dei diversi contratti a tempo determinato in caso di *successione*, non è consentito derogare alla durata massima di 12 mesi del contratto acausale né alla necessità della sussistenza delle ragioni giustificatrici in caso di suo rinnovo.

Nel settore socio-assistenziale, infine, resta valida la clausola collettiva che consente il ricorso a più contratti a termine con la stessa persona, stipulati per ragioni sostitutive; in tal caso - si tratterebbe di successione di diversi contratti a termine e non di proroghe né di rinnovi - ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita di intervalli non lavorati. Cos' come resta valida, ma col limite dei 24 mesi e la necessità della specifica indicazione della causa giustificatrice nell'atto scritto, il ricorso al contratto a termine per sostituire anche parzialmente lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento.

Ovviamente nulla esclude che gli accordi collettivi possano in seguito ampliare le ipotesi di estensione del termine dei 24 mesi in caso di successione di più contratti a termine (intervallati da periodi non lavorati) ad ulteriori fattispecie, sulla falsariga di quanto già stabilito per i docenti della scuola privi di abilitazione all'insegnamento.

Per completezza espositiva va, infine, ricordato che l'art. 8 D.L. 13 agosto 2011, n. 138, consente ai contratti collettivi sottoscritti a livello territoriale o aziendale di realizzare specifiche intese (i «contratti di prossimità») con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario, le quali possono derogare alle disposizioni di legge pure in materia di contratti a termine (comma 2, lett. c). Sarebbe possibile, dunque, in sede di contrattazione di prossimità, ad esempio, ampliare il limite temporale dei 12 mesi o anche quello dei 24, introdurre una diversa definizione di «contratti successivi», stabilire un differente limite numerico per le proroghe, derogare ai limiti percentuali previsti per la quota di personale assunto a tempo determinato, derogare alla normativa in materia di diritto di precedenza, e così via.

* * * * *

Un cenno in questa sede merita pure, con riguardo alle novità introdotte dalla riforma del Jobs Act, la modifica al regime dei licenziamenti individuali apportata dal D.L. n. 87/2018. È stato modificato l'art. 3 D.Lgs. n. 238/2015 e ora, nei casi in cui risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa dei dipendenti assunti dal 7 marzo 2015 (cui si applica il contratto a tutele crescenti), il giudice deve dichiarare estinto il rapporto alla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, in misura compresa tra 6 e 36 mensilità (non più tra 4 e 24 mensilità).

La Corte costituzionale, all'udienza dello scorso 26 settembre, ha dichiarato illegittimo questo articolo nella parte - non modificata dal successivo D.L. n. 87/2018 - che determina in modo rigido

l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. In particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del dipendente è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza. Al momento di consegnare queste note la sentenza non è stata ancora depositata e non se ne può, quindi, conoscere l'esatta portata. Il tenore del comunicato dell'ufficio stampa della Consulta lascia tuttavia presumere, soprattutto laddove sottolinea che l'illegittimità riguarderebbe una parte dell'articolo «non modificata dal decreto dignità», che la fissazione di un livello minimo e di un tetto massimo predeterminati dalla legge resterebbe legittima, all'interno di essa potendo però il giudice discostarsi dal criterio delle due mensilità per ogni anno di servizio a seguito della valutazione di ogni altra circostanza, quali il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa datoriale, il comportamento delle parti, le loro condizioni. In sostanza: il giudice potrebbe liquidare l'indennità in una misura compresa tra le 6 e le 36 mensilità a prescindere dall'anzianità di servizio del lavoratore licenziato.

* * * * *

A mo' di appendice, segue un memorandum riassuntivo di carattere pratico per chi è chiamato ad applicare i ccnl Agidae.

CCNL AGIDAE - MEMORANDUM APPLICATIVO

1. la nuova normativa vincolistica sostituisce in genere, in tutti e tre i ccnl Agidae, le clausole dei contratti collettivi che prevedono, sulla base della disciplina abrogata, la durata massima di 36 mesi e le cinque proroghe, tranne che per le ipotesi di successione di distinti contratti

2. la nuova normativa non esenta dal limite di durata dei 24 mesi (e di quattro proroghe) neppure i contratti stipulati per oggettive ragioni giustificatrici, ivi comprese le supplenze e, in genere, ogni esigenza sostitutiva

3. nella scuola la disposizione contrattuale che concerne la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato con docenti non abilitati, in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, con durata complessiva fino a 36 mesi «maggiorata di ulteriori 48 mesi», resta valida anche dopo il 31 ottobre 2018, purché via sia un intervallo temporale tra un contratto e il successivo

4. nella scuola resta valida la clausola che consente di conferire l'incarico di coordinatore scolastico a tempo determinato per un periodo non superiore a 36 mesi, maggiorato di ulteriori 24 mesi

5. nella scuola si potrà assumere, in sostituzione del coordinatore già nominato a termine, un docente con contratto a tempo determinato per un periodo non superiore a 12 mesi (e non già ai 36 mesi maggiorati di ulteriori 24 mesi)

6. nel socio-assistenziale resta valida la clausola che consente il ricorso a più contratti a termine con la stessa persona, stipulati per ragioni sostitutive; in tal caso – si tratta di successione - ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita di intervalli non lavorati

7. nel socio-assistenziale resta valida, ma col limite dei 24 mesi e indicazione della causa giustificatrice nell'atto scritto, il ricorso al contratto a termine per sostituire anche parzialmente lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento

8. nell'università si potranno continuare a conferire incarichi a tempo determinato di durata superiore ai 36 mesi, maggiorata di ulteriori 48 mesi, purché si tratti di distinti contratti intervallati da periodi non lavorati

9. nell'università resta consentito il ricorso al contratto a tempo determinato di durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferisce, anche se superiore a 24 mesi, qualora esso abbia ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica (il D.L. n. 87/2018 non ha modificato l'art. 23 D.Lgs. 81)

10. nell'università resta consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire docenti in servizio nell'istituzione, chiamati a svolgere temporaneamente funzioni di direzione e di coordinamento (Rettore, Decano, Preside, Direttore, ecc.), sempreché questa ragione giustificatrice sia indicata nel contratto scritto e la durata di questo non ecceda i 24 mesi