Mattia Parisi
Lavoro · diritto · persone

RAPPORTI DI LAVORO

Proroga o rinnovo? Nei contratti a termine la differenza cambia tutto

Due strumenti che consentono di proseguire il rapporto, ma producono effetti diversi su causali, intervalli, costi e durata complessiva.

29 lug 2026 · 8 MIN DI LETTURA

Oggi torniamo a parlare di contratto a termine.

Nel precedente approfondimento dedicato alle dimissioni dal contratto a termine abbiamo visto cosa accade quando il lavoratore vuole interrompere il rapporto prima della scadenza. Questa volta guardiamo il lato opposto: cosa succede quando il contratto si avvicina alla conclusione, ma azienda e lavoratore intendono proseguire il rapporto?

A prima vista, proroga e rinnovo potrebbero sembrare due modi diversi per descrivere la stessa situazione: continuare a lavorare oltre la data inizialmente prevista. Per la legge, però, non sono sinonimi.

Con la proroga, il contratto esistente continua e viene spostata in avanti la sua scadenza. Con il rinnovo, il precedente rapporto termina e le parti stipulano un nuovo contratto a tempo determinato.

Una parola sposta una data. L’altra apre un nuovo rapporto. Da questa distinzione dipendono conseguenze concrete: il numero di proroghe utilizzabili, gli intervalli tra un contratto e l’altro, la necessità di indicare una causale e, per il datore di lavoro, anche il costo contributivo.

La proroga continua il contratto già esistente

La proroga interviene prima della scadenza e modifica esclusivamente la durata del rapporto. Il contratto rimane lo stesso: non cambia la sua identità, non si interrompe la prestazione e non viene stipulato un nuovo rapporto. Le parti concordano semplicemente una nuova data finale.

Si pensi a un contratto previsto dal 1° gennaio al 30 giugno. Se, prima del 30 giugno, azienda e lavoratore decidono di proseguire fino al 30 settembre, si realizza una proroga.

La proroga richiede il consenso del lavoratore e può essere utilizzata quando la durata iniziale del contratto è inferiore al limite massimo previsto dalla legge.

Il numero delle proroghe non è illimitato. Nell'arco di ventiquattro mesi possono esserne effettuate al massimo quattro, indipendentemente dal numero dei contratti stipulati tra le stesse parti. La quinta proroga comporta la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dalla data in cui produce effetto.

Questo limite viene talvolta confuso con il numero complessivo dei contratti. In realtà, la legge non consente quattro contratti, ma quattro proroghe: ciò che deve essere contato è quante volte la scadenza di un contratto ancora in corso è stata spostata.

Il rinnovo apre un nuovo rapporto

Il rinnovo presuppone invece che il contratto precedente sia arrivato alla propria scadenza, originaria o già prorogata.

Dopo la cessazione, le parti sottoscrivono un altro contratto a tempo determinato. Il lavoratore può continuare a svolgere le stesse mansioni e operare nella stessa organizzazione, ma dal punto di vista giuridico si tratta di un nuovo rapporto.

La distinzione non dipende, quindi, dal nome attribuito al documento. Se il primo contratto termina e ne viene sottoscritto un altro, siamo di fronte a un rinnovo. Scrivere «proroga» nell'intestazione non è sufficiente a modificare la natura dell'operazione.

L'INPS ha inoltre chiarito un caso meno intuitivo: quando viene modificata la causale originariamente inserita nel contratto, può configurarsi un rinnovo anche se il nuovo periodo segue il precedente senza interruzioni.

Diverso è il caso in cui un primo contratto inferiore a dodici mesi, inizialmente privo di causale, venga prolungato oltre quella soglia inserendo per la prima

volta una delle condizioni richieste dalla legge. In questa ipotesi può ancora configurarsi una proroga.

È un dettaglio tecnico, ma dimostra quanto la qualificazione dell'operazione debba dipendere dalla sua struttura effettiva e non dall'etichetta utilizzata.

Nei primi dodici mesi proroga e rinnovo seguono la stessa regola

La disciplina vigente ha avvicinato, almeno in parte, il trattamento dei due istituti.

Il contratto può essere prorogato o rinnovato liberamente nei primi dodici mesi. Superata questa durata complessiva, entrambe le operazioni sono ammesse soltanto in presenza delle condizioni previste dall'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015.

Il riferimento ai dodici mesi riguarda la durata complessiva dei rapporti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per mansioni di pari livello e categoria legale. Non è quindi sufficiente guardare soltanto alla durata del contratto che si sta firmando. Occorre ricostruire anche i periodi precedenti già svolti tra le stesse parti.

Dopo i primi dodici mesi, la prosecuzione deve essere sostenuta da una causale riconducibile:

- alle ipotesi individuate dai contratti collettivi;
- in assenza di specifiche disposizioni collettive, alle esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, secondo la disciplina temporaneamente prevista dal legislatore;
- alla sostituzione di altri lavoratori.

La possibilità riconosciuta alle parti di individuare direttamente le esigenze tecniche, organizzative o produttive è attualmente prevista fino al 31 dicembre 2026.

La causale non dovrebbe essere trattata come una formula da inserire automaticamente nel contratto. Deve descrivere una ragione concreta, verificabile e coerente con l'effettiva organizzazione aziendale. Espressioni eccessivamente generiche rischiano di non spiegare perché, in quella determinata situazione, il rapporto debba continuare a tempo determinato.

Il rinnovo richiede un intervallo

Un’altra differenza significativa riguarda il periodo che deve trascorrere tra la scadenza del primo contratto e l’inizio del successivo.

In caso di rinnovo, la regola generale impone un intervallo di:

- dieci giorni, se il contratto precedente aveva una durata fino a sei mesi;
- venti giorni, se il contratto precedente aveva una durata superiore a sei mesi.

È il cosiddetto stop and go. Se il secondo contratto viene stipulato senza rispettare l’intervallo richiesto, il nuovo rapporto si trasforma a tempo indeterminato.

Il periodo deve essere valutato considerando la durata effettiva del contratto precedente, comprese le eventuali proroghe. Un contratto inizialmente previsto per cinque mesi, ma prorogato fino a raggiungerne otto, rientra quindi nella seconda ipotesi: prima del rinnovo dovrà essere rispettato l’intervallo previsto per i rapporti superiori a sei mesi.

La disciplina conosce eccezioni, in particolare per determinate attività stagionali e per le eventuali previsioni della contrattazione collettiva. Proprio per questo non è prudente applicare il calcolo senza verificare il settore e il contratto collettivo interessato.

Nella proroga, invece, il problema non si pone: il rapporto non termina e prosegue senza alcuna interruzione.

Il rinnovo costa più della proroga

La differenza produce effetti anche sul piano contributivo.

Ai rapporti a tempo determinato si applica, salvo le esclusioni previste, il contributo addizionale destinato al finanziamento della NASpI, pari ordinariamente all’1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

In occasione di ogni rinnovo, il contributo aumenta di 0,5 punti percentuali. L’incremento è progressivo:

- contratto originario: 1,4%;
- primo rinnovo: 1,9%;
- secondo rinnovo: 2,4%;
- terzo rinnovo: 2,9%.

L’aumento non si applica alla proroga. La scelta tra le due operazioni, pertanto, non riguarda soltanto la forma del documento. Un rinnovo può determinare un

maggiore costo contributivo per il datore di lavoro, destinato a crescere in presenza di ulteriori rinnovi.

Esistono specifiche esclusioni, tra le quali rientrano determinate ipotesi di sostituzione, alcune attività stagionali, il lavoro domestico, gli operai agricoli a tempo determinato e i rapporti instaurati dalle pubbliche amministrazioni.

La durata complessiva non riparte da zero

Prorogare o rinnovare un contratto non consente di azzerare i periodi già lavorati.

La durata complessiva dei rapporti a termine tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per mansioni di pari livello e categoria legale, non può normalmente superare ventiquattro mesi, salvo le diverse disposizioni previste dai contratti collettivi.

Nel calcolo devono essere considerati i contratti successivi, le proroghe e, nei casi previsti dalla legge, anche determinati periodi svolti in somministrazione.

Al raggiungimento del limite può essere stipulato un ulteriore contratto, della durata massima di dodici mesi, presso l’Ispettorato territoriale del lavoro competente e secondo la procedura prevista dalla legge.

Non si tratta, però, di un modo ordinario per proseguire il rapporto: è una possibilità specifica che richiede il rispetto delle relative condizioni.

Un esempio pratico

Immaginiamo un lavoratore assunto dal 1° gennaio al 30 giugno.

Prima della scadenza, le parti concordano di proseguire il rapporto fino al 30 settembre. Il contratto non termina: la nuova data viene inserita nello stesso rapporto. Si tratta della prima proroga.

Se il contratto termina il 30 settembre e, successivamente, le parti decidono di sottoscriverne un altro, non siamo più davanti a una seconda proroga. È un rinnovo.

Da questa qualificazione derivano conseguenze differenti:

- deve essere rispettato, di regola, l’intervallo di venti giorni, perché il precedente rapporto ha avuto una durata superiore a sei mesi;
- il datore deve considerare l’incremento del contributo addizionale NASpI;
- devono essere sommati tutti i periodi già lavorati per verificare il superamento dei dodici e dei ventiquattro mesi;

- se la durata complessiva supera dodici mesi, occorre verificare la presenza di una causale valida.

Per il lavoratore, la continuità percepita può sembrare la stessa. Per chi deve amministrare il rapporto, invece, cambia quasi tutto.

Cosa dovrebbe controllare il lavoratore

La distinzione non interessa soltanto aziende, uffici del personale e professionisti. Anche il lavoratore dovrebbe verificare quale operazione gli viene proposta, soprattutto quando ha già svolto diversi periodi a termine presso lo stesso datore.

Gli elementi da controllare sono almeno questi:

- la data di scadenza del contratto in corso;
- l’esistenza o meno di un’interruzione;
- il numero delle proroghe già effettuate;
- la durata complessiva dei rapporti precedenti;
- la causale indicata, quando necessaria;
- il rispetto dell’intervallo in caso di rinnovo.

Non è raro che la successione dei contratti venga ricordata in modo approssimativo, soprattutto quando il rapporto si è sviluppato attraverso più proroghe, rinnovi o periodi in somministrazione.

Conservare i contratti e ricostruire la cronologia del rapporto permette di comprendere meglio la propria posizione e di verificare se la prosecuzione è stata impostata correttamente.

Una distinzione che richiede programmazione

La proroga accompagna un rapporto che non si è ancora concluso. Il rinnovo interviene dopo la sua scadenza e ne apre uno nuovo.

La differenza può sembrare sottile finché la si osserva soltanto dal punto di vista del lavoratore che continua a presentarsi nello stesso luogo e a svolgere le stesse attività. Diventa evidente quando si considerano gli effetti giuridici e amministrativi.

Cambiano gli intervalli da rispettare, il costo contributivo, il conteggio delle proroghe e, in alcune situazioni, anche il modo in cui deve essere formulata la ragione del ricorso al termine.

Per le imprese, ciò significa programmare la prosecuzione del rapporto prima della scadenza, ricostruendo correttamente la sua durata e verificando la disciplina collettiva applicabile.

Per il lavoratore, significa comprendere che continuare a lavorare non equivale sempre a continuare lo stesso contratto.

A volte viene spostata soltanto la data finale. Altre volte, dietro una continuità apparentemente identica, è iniziato un rapporto nuovo.

DOMANDE FREQUENTI

Quante volte può essere prorogato un contratto a termine?

Il contratto può essere prorogato al massimo quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi, indipendentemente dal numero dei contratti stipulati. La quinta proroga comporta la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dalla data in cui produce effetto.

Il rinnovo può iniziare subito dopo la scadenza?

In via generale no. Devono trascorrere almeno dieci giorni se il contratto precedente aveva una durata fino a sei mesi e almeno venti giorni se aveva una durata superiore. Sono previste eccezioni, tra cui quelle relative a determinate attività stagionali e alla contrattazione collettiva.

Superati dodici mesi è sempre necessaria una causale?

La prosecuzione oltre dodici mesi, mediante proroga o rinnovo, richiede una delle condizioni previste dall'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015. Occorre verificare la disciplina collettiva applicata, la ragione concreta della prosecuzione e le eventuali regole speciali riferite al rapporto.

RIFERIMENTI UFFICIALI

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. 19 e 21 — Normattiva ↗

Circolare n. 9 del 9 ottobre 2023 — Ministero del Lavoro ↗

Circolare n. 121 del 6 settembre 2019 — INPS ↗

Legge 8 agosto 2025, n. 118 — Gazzetta Ufficiale ↗

Contenuto informativo e divulgativo. Non costituisce consulenza professionale.
Versione PDF dell'articolo pubblicato su mattiaparisi.it.