

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



Ai Clienti

Ai collaboratori

Circolare: **Decreto Lavoro: in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione.
Le novità per i contratti a termine**

La disciplina normativa del contratto di lavoro a termine è stata innovata dal decreto Lavoro ([D.L. n. 48/2023](#)) [legge di conversione](#) ([L. n. 85/2023](#)).

Causali per l'apposizione del termine

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- non superiore a **12 mesi**;
- superiore a tale misura, ma comunque non eccedente i **24 mesi**, solo in presenza di almeno una delle condizioni di causalità riviste dal decreto legge con decorrenza 5 maggio 2023:
 - a) casi previsti dai contratti collettivi di cui all'[art. 51, D.Lgs. n. 81/2015](#);
 - b) in assenza delle previsioni dettate dai CCNL, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi applicati in azienda, e comunque **entro il 30 aprile 2024**, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
 - c) in sostituzione di altri lavoratori.

N.B. Nel caso in cui ad essere applicata sia la facoltà concessa alle parti contrattuali, occorre specificare in modo dettagliato e riscontrabile, nonché oggettivo, l'effettiva ragione che rende necessario il ricorso all'istituto.

Sono considerati acausali (privi di motivazione) tutti i contratti a tempo determinato stipulati nei primi 12 mesi tra le parti, ricomprendendo tra questi sia i rapporti diretti che i rapporti in somministrazione a termine. In pratica, nei primi dodici mesi i contratti a tempo determinato saranno sempre acausali, indipendentemente dal fatto che i dodici mesi si raggiungano con un unico rapporto di lavoro a termine ovvero con più contratti di lavoro (rinnovi).

Durata massima

La durata massima complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato intercorsi tra la stessa azienda e il medesimo lavoratore è pari a **24 mesi, con obbligo di indicazione della causale dopo i primi 12 mesi** di durata del contratto.

Ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore fa comunque espresso riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com

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, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento (INL, circolare n. 804/2021).

Ai fini del computo del termine di 12 mesi, nei quali è possibile stipulare contratti acausali, si tiene conto **dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023** (data di entrata in vigore del decreto lavoro). Ciò sta a significare che eventuali contratti a termine stipulati antecedentemente la data del 5 maggio 2023 non verranno considerati per il calcolo dei primi dodici mesi acausali.

Proroghe

La differenza tra **proroga** e **rinnovo** sta nel fatto che la prima consiste in un **prolungamento dello stesso** contratto lavorativo, mentre il secondo prevede la **stipula di un contratto ex novo**.

Il contratto a termine può essere **prorogato** solo se non ha una durata superiore ai 24 mesi, e può comunque essere prorogato fino a un **massimo complessivo di 24 mesi e non più di quattro volte** all'interno di questo arco di tempo.

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi, mentre successivamente può essere rinnovato (a eccezione dei contratti stagionali) solo in presenza delle condizioni già viste sopra, legate a esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, oppure connesse a incrementi temporanei e imprevisi dell'attività ordinaria.

Esempio - Tabella sviluppo ipotesi di proroga

Assunzione in data 1° marzo 2023 fino al 30 giugno 2023

| Proroga fino al | 31 luglio 2023 | 30 settembre 2023 | 31 dicembre 2023 | 31 marzo 2024 |
|--------------------|----------------|-------------------|------------------|---------------|
| Proroga n. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Durata complessiva | 5 mesi | 7 mesi | 10 mesi | 13 mesi |
| Obbligo causale | NO | NO | NO | SI |

Rinnovi

La principale novità del testo di conversione in legge del decreto Lavoro consiste nel fatto che **anche i rinnovi di contratti a tempo determinato, entro il limite di durata complessivo fissato a 12 mesi, possono essere operati senza l'obbligo di apporre una specifica causale**.

Non c'è un limite al numero di rinnovi di un contratto a termine, salvo fatto il tetto massimo relativo ai 24 mesi di durata di un contratto a tempo determinato.

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



Prima che il datore di lavoro possa assumere di nuovo il dipendente attraverso il rinnovo del contratto, devono essere rispettati dei periodi di intervallo fra un contratto e l'altro, almeno pari a:

- **dieci giorni** nel caso di contratti di durata **inferiore a sei mesi**;
- **venti giorni** nel caso di contratti di durata **superiore a sei mesi**.

In caso di violazione delle regole in materia di stop & go il contratto a termine si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato. Il rispetto di questi periodi di interruzione fra un contratto a termine e il suo rinnovo non sono però necessari nel caso di contratti di lavoro stagionali o stipulate con causale di sostituzione.

Esempio - Tabella sviluppo ipotesi di rinnovo

Assunzione in data 1° marzo 2023 fino al 30 giugno 2023

| | | | |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Rinnovo fino al | 1° agosto - 30 settembre 2023 | 1° gennaio - 28 febbraio 2024 | 1° giugno - 31 ottobre 2024 |
| Durata complessiva | 6 mesi | 8 mesi | 13 mesi |
| Obbligo causale | NO | NO | SI |

Coda contrattuale

Resta valida la disciplina in base alla quale nel caso in cui il rapporto di lavoro prosegua oltre la scadenza del contratto o della proroga, il datore di lavoro sia tenuto a corrispondere al dipendente una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno eccedente, corrispondente al 20% fino al decimo giorno e al 40% per ogni giorno successive (art. 22 D.Lgs. 15 giugno 2015).

Nel caso in cui il rapporto di lavoro si trascini oltre il trentesimo giorno di scadenza, nel caso di contratti di durata inferiore ai sei mesi, oppure oltre il cinquantesimo, nel caso di contratti di durata superiore, ancora una volta il contratto a tempo determinato si trasforma in tempo indeterminato.

Restiamo a disposizione

Cordiali saluti

Alfredo Malandrino – consulente del lavoro