

Como, 31 Luglio 2023

Egregi Sigg. Clienti

LEGGE DI CONVERSIONE DEL DECRETO LAVORO | Le modifiche al contratto a tempo determinato

Con la presente informativa si riassumono le principali modifiche apportate alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato a seguito della pubblicazione, all'interno della Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 Luglio 2023, della recente [Legge 3 Luglio 2023, n. 85](#), di conversione con modificazioni, del [Decreto-legge 4 Maggio 2023, n. 48](#) (c.d. "Decreto Lavoro"), recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

N.B. Si precisa fin da ora che, per comprendere in pieno alcune novità, occorrerà in ogni caso attendere necessariamente la prassi amministrativa (messaggi, circolari, risoluzioni ecc.) dei vari Istituti, tra cui sicuramente INPS, INAIL, Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed Agenzia delle Entrate.

1. LE NOVITÀ INTRODOTTE DAL DECRETO LAVORO: LE NUOVE CAUSALI PER RAPPORTI A TERMINE SUPERIORI AI 12 MESI

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Lavoro e della relativa legge di conversione, le precedenti causali (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria ed esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti), introdotte inizialmente nel 2018 dal D.L. n. 87/2018 (c.d. «Decreto Dignità») e da apporre al contratto a termine quando si superano i primi 12 mesi, vengono definitivamente e completamente abrogate.

Vengono ora introdotte nuove e distinte causali, sempre da utilizzarsi nel caso di rapporto a termine superiore a 12 mesi, le quali possono essere così riassunte:

- esigenze di sostituzione di lavoratori assenti;
- casistiche determinate dai contratti collettivi (da intendersi come contratti definiti maggiormente rappresentativi ex art. 51 D.Lgs. n. 81/2015).



→ In assenza di previsioni dei contratti collettivi (vedi sopra), le causali potranno essere determinate tramite accordi collettivi aziendali e, comunque esclusivamente entro il 30 Aprile 2024, potranno essere determinate per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle «parti», intese come datore di lavoro e lavoratore.

Con riferimento alle causali determinate dalle parti in base ad esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, fino a quando perverranno adeguati chiarimenti tramite circolare emessa dal Ministero del Lavoro e/o dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si consiglia di tenere un atteggiamento prudenziale utilizzando, per proroghe oltre i 12 mesi, esclusivamente l'unica causale sufficientemente sicura ovvero quella legata all'esigenza di sostituzione di lavoratori assenti.

Si ricorda che nel caso di utilizzo di una causale che potrebbe rivelarsi non legittima comporta l'assunzione di ingenti rischi in caso di controversia sollevabile dal lavoratore e/o dagli Istituti previdenziali/assicurativi/ispettivi. Appare doveroso rammentare che, in caso di contenzioso, l'onore di provare la situazione ricadrebbe interamente sul datore di lavoro: il Giudice nel caso non ritenga veritiera la causale, convertirà il rapporto in un contratto a tempo indeterminato, ordinando la corresponsione di un risarcimento del danno determinato in un ammontare variabile (tra le 2,5 e le 12 mensilità).

Al fine di evitare l'eventuale forte rischio di contenzioso, appare senz'altro utile, oltre che attendere i chiarimenti indicati, valutare anche l'eventuale certificazione del contratto di lavoro ex art. 75 D.Lgs. n. 276/2003 presso una delle Commissioni di Certificazione. La certificazione dei contratti di lavoro consiste in una procedura volontaria finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge volta alla riduzione del contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro. Le Commissioni di Certificazione presso cui avviare il procedimento sono quelle appositamente istituite presso gli enti bilaterali, le sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, i Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, le Università (pubbliche e private) ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

➤ Si segnala che lo Studio, nel caso di interesse, risulta a disposizione per fornire assistenza i clienti interessati a procedere alla certificazione.

Si precisa che le novità apportate dal Decreto Lavoro fanno riferimento esclusivamente alle causali revisionate, non andando a rettificare altri aspetti relativi alla disciplina del contratto a termine. Infatti, anche a seguito delle modifiche apportate dal Decreto Lavoro, il contratto a termine:

- ha sempre una durata massima complessiva pari a 24 mesi;



- risulta soggetto a possibili n. 4 proroghe (oltre al contratto iniziale), all'interno dei 24 mesi. I primi 12 mesi sono sempre liberi da ogni causale. Oltre i 12 mesi occorre apporre una causale;
- È ancora possibile stipulare un ulteriore contratto in deroga presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per altri 12 mesi.

2. LE NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE DI CONVERSIONE DEL DECRETO LAVORO: L'AZZERAMENTO DEL CONTATORE DEI CONTRATTI A TERMINE E LA POSSIBILITÀ DI RINNOVO SENZA CAUSALE ENTRO I 12 MESI

A) AZZERAMENTO DEL CONTATORE DEI CONTRATTI A TERMINE ATTIVO DAL 5 MAGGIO 2023

Grazie a quanto introdotto dalla legge di conversione del Decreto Lavoro, ai fini del computo dei 12 mesi si dovrà ora tenere conto esclusivamente dei contratti a termine stipulati dal 5 Maggio 2023. Ciò sta a significare che eventuali contratti a termine stipulati precedentemente la data del 5 Maggio 2023 non dovranno essere considerati per il calcolo dei primi dodici mesi acasuali.

N.B. Si precisa che, in ogni caso, non si tratta comunque di un azzeramento totale del contatore in quanto si dovrà comunque rispettare il contatore dei 24 mesi totali del contratto a termine.

N.B. Per sfruttare questo «azzeramento del contatore» si suggerisce quindi di cessare eventuali contratti a termine e, successivamente allo stacco temporale (c.d. “stop and go”) riassumere a tempo determinato (non è possibile procedere con una proroga in quanto il contratto non potrà essere considerato nuovo ma stipulato prima del 5 Maggio 2023).

B) POSSIBILITÀ DI RINNOVO SENZA CAUSALE ENTRO I 12 MESI

A seguito della legge di conversione del Decreto Lavoro, anche i rinnovi di contratti a tempo determinato (ovvero nuovi contratti termine che seguono un precedente contratto a termine già in precedenza cessato), entro il limite di durata massimo dei 12 mesi, potranno essere operati senza l'obbligo di apporre una specifica causale a differenza di quanto previsto dalla previgente normativa.

Si rammenta che rimangono sempre validi i periodi stop and go tra un contratto e l'altro, almeno pari a 10 giorni nel caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi o 20 giorni nel caso di contratti di durata superiore a 6 mesi, salvo diversi periodi di stacco temporale che potrebbero essere disposti da parte della contrattazione collettiva.



N.B. Si ricorda che in caso di violazione il contratto a termine si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato.

- Si anticipa che risulta già caricata all'interno del [canale YouTube](#) del gruppo, la [registrazione video del recente WEBINAR](#) svoltosi Lunedì 18 Luglio 2023 mediante il quale i Consulenti del Lavoro dello Studio hanno esposto le più importanti novità introdotte dal nuovo decreto.
- Sempre in merito al webinar, lo Studio mette a disposizione anche le [slide riassuntive](#) utilizzate durante l'esposizione.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito anche mediante la programmazione di un eventuale appuntamento attraverso cui approfondire ogni tematica relativa all'argomento.

Per ricevere tutte le ultime novità in materia di lavoro lo Studio invita a consultare le informative periodiche inviate attraverso email, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati nonché a seguire la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Ati Payroll S.r.l.

