

Rag. CAMILLO GALAVERNI
Rag. LORETTO GRASSELLI
Dott. MARIO COSTI TONARELLI
Dott.ssa BARBARA BENATTI
Rag. BRUNO BERTOCCHI
Dott. EMANUELE GALAVERNI
Avv. MARGHERITA CROCI

Ai Sigg.
CLIENTI
LORO SEDI

Reggio Emilia, 29/01/2024

LETTERA INFORMATIVA

N° 2/2024

APPROFONDIMENTO - IL NUOVO CONTRATTO A TERMINE DAL DECRETO LAVORO 48/2023 (*convertito dalla L. 85 del 03 luglio 2023*)

A seguito delle numerose modifiche legislative e circolari di chiarimento, succedutesi negli ultimi mesi, riteniamo utile fare il punto della situazione sull'attuale disciplina dei contratti di lavoro a termine.

La precedente normativa del Decreto Dignità, approvato con il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 e convertito dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96 prevedeva: un limite di **ventiquattro mesi** per la durata totale del contratto a termine (limite mantenuto anche nell'attuale normativa) in cui, per i primi dodici mesi, non era necessario apporre le causali al contratto (possibilità mantenuta anche nel nuovo Decreto Lavoro), soltanto in caso di **superamento dei dodici mesi** (fino ai ventiquattro mesi massimi consentiti) era necessario apporre **le causali** (modificate successivamente dal Decreto Lavoro). Inoltre, per i rinnovi dei contratti a termine (ricordiamo che per rinnovi s'intende la "rinegoziazione" con i medesimi soggetti delle condizioni contrattuali, fermo restando il mantenimento della stessa categoria legale e mansione) era sempre prevista l'apposizione della causale **anche al di sotto dei dodici mesi**, mentre, per le proroghe, per le quali s'intende il protrarsi nel tempo del **medesimo contratto** attraverso il rinvio di un termine, o di una scadenza, era previsto ed è stato mantenuto, anche nell'attuale Decreto Lavoro, un **limite massimo di quattro proroghe all'interno dei ventiquattro mesi totali consentiti**.

Una grande novità dell'attuale Decreto Lavoro riguarda quello che è stato definito "l'azzeramento del contatore". Infatti, con il Decreto Lavoro (Decreto Legge n. 48 del 04 maggio 2023 convertito con la Legge 85 del 03.07.2023), il legislatore ha previsto che i mesi di contratti a termine anteriori alla data del 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del Decreto stesso) **non devono essere considerati ai fini del superamento o meno dei dodici mesi** iniziali di durata, mentre **sono considerati, invece, ai fini del superamento della durata massima dei ventiquattro mesi**.

Relativamente all'obbligo di inserire delle causali ai contratti a termine, resta invece in vigore l'art 19, comma 1-bis del D.lgs. n. 81/2015, il quale prevede che **in caso di stipulazione di un contratto di**

durata superiore ai dodici mesi, in assenza delle causali il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine dei dodici mesi. Rimane pertanto invariato quest'aspetto, che a oggi continua a rappresentare uno dei punti più delicati nella stipula di un contratto a termine, e pertanto ci raccomandiamo con tutti i nostri clienti di prendere sempre contatti con lo Studio al fine di esaminare attentamente ogni singolo caso.

Se da una parte è rimasto **invariato l'obbligo** di inserimento di causali per i contratti di durata superiore ai 12 mesi, deve però evidenziarsi che in sede di conversione del Decreto Legge, la Legge 85/2023 ha voluto procedere nella direzione di una maggiore flessibilità delle causali che vengono definitivamente sostituite dalle nuove lettere a), b) e b-bis) dell'art. 19, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015. Le nuove disposizioni prevedono che il superamento dell'iniziale periodo di dodici mesi possa avvenire - a decorrere dal 5 maggio 2023 - solo in base a:

- **casi previsti dai contratti collettivi** di cui all' art. 51 del D.lgs. n. 81/2015 (quindi contratti collettivi di ogni livello, purché sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative - nuova lettera a) art. 19, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015) e sulla base dei contratti collettivi comunque applicati in azienda;
- in assenza di previsioni dei contratti collettivi - e comunque entro il 30 aprile 2024 - per **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti nei contratti di lavoro** (nuova lettera b) art. 19, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015;
- **per esigenze di natura sostitutiva**, come peraltro è sempre stato (nuova lettera b-bis) art. 19, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015.

2

Rispetto all'originaria versione del decreto Lavoro, le novità previste dalla conversione in legge sono di due tipi:

- la prima è che **anche i rinnovi sotto i dodici mesi** (dimenticati nella versione iniziale) beneficiano del **regime dell'a-causalità** (così come avveniva già per le proroghe);
- la seconda è che ai **fini del computo del termine di dodici mesi** previsto per l'applicazione del nuovo regime delle causali introdotte dal decreto, **si dovrà tenere conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023.**

In considerazione del fatto che, all'interno dei ventiquattro mesi, **saranno possibili al massimo quattro proroghe**, per ovviare a questo limite, vista l'apertura del nuovo Decreto Lavoro, sarà possibile effettuare dei **rinnovi** i quali, però, dovranno rispettare un periodo di *stop and go*, tra un rinnovo e l'altro, che, in base alla durata iniziale del contratto, inferiore o superiore a sei mesi, dovrà essere di dieci oppure venti giorni. Nel fare ciò, ovviamente, non si dovrà superare la **durata massima dei dodici mesi** se non s'intende apporre causali al contratto.

Lo *stop and go* si rende altresì necessario in caso di modifica delle causali inizialmente apposte al contratto a termine.

In conclusione, il nostro consiglio resta quello, ove possibile, di non superare i dodici mesi a-causali perché ogni casuale inserita è passibile di contenzioso, ancor di più se molto generica e se manca una chiara indicazione da parte del C.C.N.L. applicato. Qualora invece sia necessario superare i dodici mesi di durata del rapporto, lo Studio è a Vostra disposizione per trovare, ove possibile, la soluzione migliore.

Restiamo a completa disposizione per ogni chiarimento. I nostri migliori saluti

Avv. Margherita Croci

