

LAVOROdi **MARIO CASSARO****Nuovo contratto a termine: i chiarimenti del Ministero del Lavoro**

Con circolare 9.10.2023, n. 9 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito i primi chiarimenti sulle novità apportate alla disciplina del contratto a termine dopo il decreto Lavoro e la legge di conversione.

Il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, con **circolare 9.10.2023, n. 9** ha diffuso i primi chiarimenti in riferimento alla nuova disciplina del **contratto a tempo determinato** introdotta dal D.L. 48/2023, convertito con L. 85/2023. Le indicazioni riguardano la modalità di utilizzo del contratto a termine, con particolare riferimento alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva: la scadenza del 30.04.2024 per l'utilizzo di causali siglate dalle parti in assenza di previsioni contrattuali e l'azzeramento del limite di 12 mesi disposto dal nuovo art. 24, c. 1-ter D.Lgs. 81/2015, introdotto dalla legge di conversione (L. 85/2023). Andiamo con ordine.

Come noto, le modifiche apportate all'art. 19, c. 1 D.Lgs. 81/2015, superando le rigide causali previste dal decreto Dignità, consentono l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato alle seguenti condizioni: nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del medesimo decreto; in assenza delle previsioni dei contratti collettivi, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e comunque entro il 30.04.2024; in sostituzione di altri lavoratori. Non è stato modificato il limite massimo di durata dei rapporti a termine intercorsi tra il datore di lavoro e lo stesso lavoratore (24 mesi, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi) né il numero massimo di 4 proroghe consentite; nessuna modifica neppure al regime del c.d. "stop & go", ossia le pause previste nella successione tra 2 contratti a termine.

In merito **alla data del 30.04.2024**, il Ministero precisa che le previsioni dei contratti collettivi sono da ritenere "fonte privilegiata" in materia; pertanto, le Parti sociali devono adeguare tali contratti alla nuova disciplina. Il Ministero, inoltre, precisa che il termine del 30.04.2024 si intende **riferito alla stipula del contratto e non alla sua durata, che potrà quindi protrarsi anche oltre tale data.**

Per quanto concerne l'azzeramento del contatore dei primi 12 mesi c.d. "acausali", la legge di conversione del decreto Lavoro, ha stabilito che i periodi dei contratti a termine anteriori alla data del 5.05.2023 (data di entrata in vigore del Decreto) non devono essere considerati nel computo di tale durata (art. 24, c. 1-ter). Ciò consente liberamente l'utilizzo di 12 mesi di contratto con rinnovi o proroghe collocate dopo il 5.05.2023, senza necessità di ricorrere alle menzionate condizioni, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5.05.2023, fermo restando il limite complessivo previsto dalla legge (24 mesi) o dalla contrattazione collettiva.

Il Ministero chiarisce che per l'applicazione della nuova previsione normativa occorre riferirsi al momento in cui è stato stipulato il contratto di lavoro, precisando che l'espressione "**contratti stipulati**" utilizzata al comma 1-ter citato è riferita **sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine, sia alle proroghe di contratti già in essere.** Tale interpretazione risulta coerente con il nuovo testo dell'art. 21, c. 01 come modificato dalle recenti disposizioni del decreto Lavoro, che uniforma il regime delle proroghe e dei rinnovi nei primi 12 mesi del rapporto.

In altre parole, nel momento in cui si sottoscrive un nuovo contratto di lavoro a termine o la proroga o il rinnovo del contratto stesso, per effetto del richiamo dell'art. 21, c. 1 D.Lgs. 81/2015, ai fini della verifica del superamento dei 12 mesi, e dunque della **necessità di prevedere l'apposizione delle condizioni, rileva soltanto il periodo intercorso dopo il 5.05.2023**, risultando del tutto indifferente l'eventuale presenza di un precedente rapporto.

Con la circolare in commento, il Ministero ha inoltre fornito i **seguenti chiarimenti: somministrazione di lavoro a tempo indeterminato:** ai fini del rispetto del limite del 20%, previsto dall'art. 31, c. 1, 1° periodo D.Lgs. 81/2015, non rilevano i lavoratori somministrati assunti dall'Agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato. Allo stesso modo, sono esclusi dall'applicazione dei limiti quantitativi per la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, i lavoratori disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (art. 2, nn. 4 e 99 Reg. UE 651/2014 e D.M. 17.10.2017); **contratti a termine stipulati da Pubbliche Amministrazioni**, università private, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, enti privati di ricerca: a tali soggetti non si applicano né il termine massimo di 24 mesi complessivi, né le nuove causali introdotte dal D.L. 48/2023, ma restano