

LAVORO

di **MARIO TAURINO**

Contratto a termine: i chiarimenti ministeriali

Con la pubblicazione della circolare 9.10.2023, n. 9 il Ministero del Lavoro ha finalmente chiarito le innovazioni in materia di contratto a termine introdotte dal D.L. 48/2023, come convertito dalla L. 85/2023.

In prima battuta, il Ministero del Lavoro, nella circolare n. 9/2023, ribadisce ciò che non è stato modificato: **durata massima tra stesso datore e stesso lavoratore:** resta pari a 24 mesi (fatte salve diverse previsioni della contrattazione collettiva); possibilità di stipulare un **ulteriore contratto di altri 12 mesi presso l'ITL;** **numero massimo di proroghe:** resta pari a 4 nell'arco temporale massimo e a prescindere dal numero di rinnovi; **regime del c.d. "Stop & Go":** da applicare in ogni caso di rinnovo e rispetto al quale sono fatte salve le ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, nonché quelle di stagionalità. Dopo tale doverosa premessa, la circolare definisce le novità del Decreto (e della relativa legge di conversione).

Causali - A seguito della soppressione delle condizioni introdotte dal decreto Dignità (D.L. 87/2018), il decreto Lavoro ha introdotto nuove condizioni da applicare nel caso di superamento dei 12 mesi (comunque entro il termine dei 24): **casi previsti dalla contrattazione collettiva** dell'art. 51 D.Lgs. 81/2015: viene riaffermata la prerogativa della contrattazione maggiormente rappresentativa, di ogni livello, di individuare i casi di utilizzo del tempo determinato; in assenza dei suddetti casi, viene introdotta la possibilità di individuazione dei casi da parte dei contratti collettivi applicati in azienda (purché rappresentativi) in ottica di valorizzare la contrattazione di prossimità; oltre a questo, viene concessa la possibilità alle parti individuali di **definire esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva** purché lo facciano **entro il 30.04.2024**. Tale data, si specifica, deve essere intesa come termine ultimo di stipula del contratto: questo significa che si potranno stipulare contratti con tali esigenze entro tale termine, anche se gli stessi termineranno dopo la data medesima; **sostituzione di altri lavoratori**. Rispetto a questo il Ministero fa una precisazione molto importante: nel caso in cui la contrattazione collettiva già preveda causali, i datori di lavoro utilizzeranno tali motivazioni soltanto nel caso in cui il contratto collettivo di riferimento non si sia limitato a un mero rinvio alle fattispecie legali di cui al D.L. 87/2018 poiché, in quest'ipotesi, tali rinvii si considerano implicitamente superati dalla nuova disciplina.

Nella sostanza: **sono utilizzabili solamente tutte le causali già individuate dalla contrattazione maggiormente rappresentativa** che definiscono concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine.

Proroghe e rinnovi - Grazie alle previsioni introdotte in fase di conversione, adesso sia per le proroghe sia per i rinnovi **la causale è obbligatoria soltanto nel caso di superamento dei primi 12 mesi:** da ricordare come, invece, fino a tale innovazione la causale fosse obbligatoria in ogni caso di rinnovo.

Resta valido che, nell'ipotesi di violazione (assenza della causale superati i 12 mesi), la sanzione consisterà nella trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Il Ministero, comunque, sempre in materia di proroghe e rinnovi, rinvia alla circolare ministeriale n. 17/2018 per una più precisa definizione degli istituti.

Computo dei 12 mesi - La legge di conversione del D.L. 48/2023 ha introdotto una sorta di **"condono"** sui precedenti rapporti già intercorsi tra le parti. Ai fini del raggiungimento dei 12 mesi (termine necessario per individuare l'obbligo di causale), infatti, **si tiene conto dei soli contratti stipulati dal 5.05.2023** (entrata in vigore del Decreto), con la conseguenza che eventuali rapporti già intrattenuti dalle parti prima di tale data non concorrono al raggiungimento dei 12 mesi.

Grazie a tale misura, dunque, i datori possono fare liberamente ricorso al contratto a tempo determinato per un ulteriore periodo di 12 mesi senza dover ricorrere alle causali, pur rimanendo ferma la durata massima di 24 mesi. Il Ministero, a riguardo, ribadisce anche come **l'espressione "contratti stipulati"** debba riferirsi sia ai rinnovi sia alle proroghe, proprio in virtù della sostanziale uniformità data ai 2 istituti dal decreto Lavoro nei primi 12 mesi di vigenza del rapporto.

A tal fine, alcuni **esempi**, nell'ipotesi di un contratto continuativo (prorogato), senza rinnovi e relativo Stop&Go: Contratto instaurato il 1.01.2023 e scaduto il 6.05.2023: possibilità di proroga o rinnovo (rispettando, in tale ultimo caso, lo Stop&Go) di altri 12 mesi senza utilizzo della causale: **data di inizio: 1.01.2023; scadenza: 6.05.2023;** causale: no; proroga a-causale, prima del D.L. 48/2023, possibile fino al 31.12.2023; proroga o rinnovo a-causa, con