



Decreto Lavoro: novità del Contratto a Termine, anche in Somministrazione

La legge di conversione del Decreto Lavoro (D.Lgs. n. 48/2023) è stata definitivamente approvata dal Parlamento il 29 giugno 2023 e pubblicata in Gazzetta Ufficiale. Sono confermate le misure di riduzione del cuneo fiscale, revisione delle norme sulla trasparenza dei contratti, incentivi per le nuove assunzioni, riforma del reddito di cittadinanza, modifiche al contratto di lavoro a tempo determinato anche ai fini del rapporto di lavoro.

Cosa succederà dopo di fronte a queste nuove regole? Ne abbiamo parlato il 4 luglio 2023 durante il webinar **“La conversione in legge del Decreto Lavoro: le novità del Contratto a tempo determinato, anche in Somministrazione”**.

Speaker:

Claudio Soldà, CSR & Public Affairs Director di The Adecco Group Italia

Andrea Morzenti, Senior Manager Legal Department di The Adecco Group Italia

Roberto Romei, Professore di Diritto del Lavoro presso l'Università Roma Tre

The screenshot shows a video player interface. On the left, a man in a dark suit and glasses is speaking. On the right, a panel of three men is shown with their names and titles: Roberto Romei (Prof. Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università Roma 1), Claudio Soldò (VP Public Affairs & CSR @ The Adecco Group Italia), and Andrea Morzenti (Senior Manager Legal Department @ The Adecco Group Italia). Below the video, there is a search bar with the text 'Fai una domanda' and an 'Invia' button. At the bottom left of the video area, it says 'Piattaforma by Primo Round - Digital | Events | Communication'. A red bar at the bottom of the video player contains a play button icon and the text 'GUARDA IL VIDEO'.

Durante la live abbiamo ricevuto dai partecipanti diverse domande e richieste di approfondimento; di seguito le risposte:

Per i contratti stipulati prima del 5/5/2023 va rispettato il termine dei 12 mesi?

In base alla nostra corrente interpretazione, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati prima della data del 5 maggio 2023 non fanno computo ai fini del conteggio dei 12 mesi di acausalità introdotti dalla legge di conversione in esame, fermo restando i limiti di durata massima dei contratti o della loro sommatoria (24 mesi) e del numero massimo di proroghe.

Per i rinnovi vale l'interpretazione di sommatoria o l'interpretazione di termine di anno solare?

In sede di prima interpretazione, il conteggio è per sommatoria.

Rimane la possibilità per i lavoratori somministrati a termine stabilizzati dall'agenzia di essere prorogati fino a giugno?

La norma non è intervenuta su tale tematica, che, quindi, rimane invariata (30 giugno 2025).

Il lavoratore svantaggiato è anche il lavoratore inoccupato o non stabilmente occupato da 6/24 mesi?

La norma non è intervenuta su tale tematica, che, quindi, rimane invariata. I casi di svantaggio ai fini dell'esenzione dai limiti percentuali sono:

- lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223,

- soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Possiamo fare un esempio concreto? Lavoratore assunto in somministrazione da settembre 2022 a gennaio 2023, può essere assunto per altri 8 mesi da settembre 2023?

In base alla nostra prima interpretazione, il nuovo contratto di lavoro acasuale può avere una durata fino a 12 mesi (es. da 09/2023 a 08/2024), in quanto con tale contratto non viene superato il limite dei 24 mesi.

Qual è la durata massima? 12 o 24 mesi per il contratto a termine?

La norma non è intervenuta sulla durata massima del contratto di lavoro che, quindi, rimane di 24 mesi.

Dopo il 30/04/2024, in assenza di causali previste dalla contrattazione, come potrà un'azienda stipulare un contratto a termine?

La norma non è intervenuta in merito a tale aspetto, è necessario quindi attendere eventuali futuri interventi

normativi in merito. Ove non vi fossero le condizioni per poter apporre la causale, stante l'assenza dei casi individuati della contrattazione collettiva, si dovrà agire in regime di acausalità o, ove ne sussistano le condizioni, con la causale sostitutiva.

Per quanto riguarda il limite dei 3.000 euro dei fringe benefit per i lavoratori con figli a carico, tale cifra è per lavoratore o per nucleo familiare? Esempio: entrambi i genitori lavoratori con detrazione fiscale al 50% per il figlio a carico, hanno diritto a 3.000 euro cad e quindi l'importo dei fringe benefit nel nucleo sono 6.000 oppure i 3.000 sono complessivi e ne può usufruire solo un genitore?

Sul punto si attendono chiarimenti dall'Agenzia delle Entrate.

Se l'ultimo contratto precedente al 05/05/2023 aveva già la causale, il contratto stipulato dopo il 05/05/2023 deve contenere comunque la causale, oppure è libero?

In base alla nostra corrente interpretazione, tutti i rinnovi stipulati dopo la data del 4 luglio 2023 (data di entrata in vigore della legge di conversione) non necessitano dell'apposizione della causale per il termine massimo di 12 mesi di durata.

In caso di presenza di due rapporti di lavoro pregressi (primo acausale, secondo con causale ma restando per sommatoria sotto il limite dei 12 mesi) e dove il secondo rapporto termina il 30.05.23, è possibile sottoscrivere un ulteriore rinnovo senza indicare la causale sino al limite dei 12 mesi? Invece nel caso di sfioramento dei 12 mesi tramite la sottoscrizione del secondo contratto (con causale), nel terzo rapporto di lavoro, come posso comportarmi?

In base alla nostra corrente interpretazione, il lavoratore potrebbe essere assunto in regime di acausalità dal 4 luglio 2023 (data di entrata in vigore della legge di conversione) per ulteriori 12 mesi, sempre fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi o diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva applicabile.

Per i primi 12 mesi di contratto si può continuare a gestire i contratti senza nessuna causale? Se sì, c'è un limite di proroghe nei primi 12 mesi?

I primi 12 mesi di contratto di lavoro sono acausali e resta valido il limite massimo di numero di proroghe previsto dalla normativa (4 per i contratti a termine diretto; 6 o 8 per i contratti a termine a scopo di somministrazione).

Se per ipotesi un contratto a termine in somministrazione termina in data 30/06/2023 (durata di sei mesi), partendo con un rinnovo e rimanendo all'interno dei 24 mesi, si potrebbe usufruire dei 12 mesi senza causale?

In base alla nostra corrente interpretazione, il lavoratore potrebbe essere assunto in regime di acausalità dal 1 luglio 2023 per ulteriori 12 mesi, sempre fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi o diverso termine

previsto dalla contrattazione collettiva applicabile.

Se un contratto a termine in somministrazione termina in data 15/07/2023 (durata sei mesi), se avvio un rinnovo in agosto posso utilizzare i 12 mesi senza causale, sempre rimanendo dentro i 24?

In base alla nostra corrente interpretazione, il lavoratore potrebbe essere assunto in regime di acausalità dal 16 luglio 2023 per ulteriori 12 mesi, sempre fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi o diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva applicabile.

12 mesi possibili, per quante proroghe massimo (rimangono 6 proroghe massime?)

La norma in esame non è intervenuta in merito, resta valido il limite massimo di numero di proroghe previsto dalla normativa (4 per i contratti a termine diretto; 6 o 8 per i contratti a termine a scopo di somministrazione).

Ho un contratto di somministrazione scaduto il 30/04/23 di 12 mesi. Ad oggi, 03/07/23, posso stipulare nuovo contratto di massimo 12 mesi per la stessa risorsa, corretto?

Corretto, in base alla nostra corrente interpretazione, il lavoratore potrebbe essere assunto in regime di acausalità dal 4 luglio 2023 per ulteriori 12 mesi, sempre fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi o diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva applicabile.

Buongiorno, in caso di contratto a tempo determinato il conteggio dei 12 mesi dei contratti a termine in essere deve partire dalla data di stipula o dalla data transitoria del 05 maggio 2023?

In caso di rinnovo stipulato dopo il 4 luglio 2023 (data di entrata in vigore della legge di conversione), i 12 mesi di acausalità si computano a partire dalla data di stipula.

Un contratto in essere al 05/05/23 e cessato il 31.5 non rientra nel computo per i 12 mesi?

In base alla nostra corrente interpretazione, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati prima della data del 5 maggio 2023 non fanno computo ai fini del conteggio dei 12 mesi di acausalità introdotti dalla legge di conversione in esame, fermo restando i limiti di durata massima dei contratti o della loro sommatoria e del numero massimo di proroghe.

Abbiamo in azienda contratti in somministrazione per ragazzi durante il periodo estivo. Non occorre causale entro il limite di utilizzo di 12 mesi, corretto?

Corretto, in base alla nostra prima interpretazione, i rinnovi stipulati dal 4 luglio 2023 (data di entrata in vigore della legge di conversione) possono essere acausali fino a una durata di 12 mesi.

In via prudenziale rispetto alla durata dei 12 mesi, meglio applicare la tesi dell'anno solare o del "termine complessivo" (ossia sommatoria di più contratti stipulati

anche in un arco temporale superiore ai 12 mesi)?

In sede di prima interpretazione, il conteggio è per sommatoria.

Con un accordo aziendale in deroga alla normativa, sarà possibile superare il termine dei 24 mesi di durata dei contratti?

La norma in esame non è intervenuta in merito, restano valide le previsioni in materia di durata massima contrattuale comprensive delle deroghe concesse alla contrattazione collettiva.

Il cosiddetto “azzeramento del contatore tempo determinato” vale anche per le proroghe di contratti in essere al 05/05/2023 o solo per il rinnovo?

La norma letteralmente si riferisce a proroghe e rinnovi, ma siamo in attesa di chiarimenti.

In merito alle causali... per necessità produttive. Un'azienda che ha un aumento dell'attività produttiva per un 5/6 mesi all'anno ma per la quale non è riconosciuta la stagionalità...

Sarà necessario apporre una causale ai sensi dell'art. 19 c. 1 lett. b); ove non vi fossero le condizioni per poter apporre la causale, si dovrà agire in regime di acausalità o, ove ne sussistano le condizioni, con la causale sostitutiva.

È possibile un chiarimento delle causali da poter adottare?

Le causali attualmente previste sono:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di qualsiasi livello;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori

Il discorso che il rinnovo entro 12 mesi è libero da causale vale solo per il contratto di somministrazione a tempo determinato?

La norma vale tanto per il contratto di lavoro a termine diretto, quanto per il contratto a termine a scopo di somministrazione.

Se assumo a tempo determinato una persona con contratto di somministrazione e successivamente la riassumo direttamente con il contratto a tempo determinato, posso non mettere la causale se non supero i 12 mesi?

Il contatore dei 12 mesi di nuova acausalità introdotta dalla legge di conversione è alimentato sia dai periodi di contratto a termine a scopo di somministrazione che dai contratti a termine diretti.

Un quesito sulla durata massima dei contratti a termine. L'art 1 c21 del CCNL gomme e plastica recita testualmente: 21. Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia

rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ulteriore periodo pattuito secondo le modalità di cui all'art. 19, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015. Questo comma permette quindi di superare il limite di legge dei 24 mesi per la sommatoria somministrazione/tempo determinato in tale settore? È solo necessario mantenere l'obbligo di inserire le causali al superamento dei 24 mesi?

La norma non è intervenuta sulla durata massima del contratto di lavoro che, quindi, rimane di 24 mesi o salva diversa previsione della contrattazione collettiva (in caso di sommatoria di più contratti). Rimane confermato il regime di acausalità per i primi 12 mesi di contratto di lavoro.

Tra un contratto di somministrazione e un tempo determinato diretto è presente l'obbligo di stop & go?

La normativa non prevede stop & go tra contratto a termine e contratto a termine a scopo di somministrazione.

Un contratto stipulato a settembre 2023 può avere durata di 12 mesi senza causale se il lavoratore ha già lavorato da gennaio ad agosto 2023?

In base alla nostra prima interpretazione, il rinnovo acausale può avere una durata fino a 12 mesi (es. da 09/2023 a 08/2024), in quanto con tale contratto non viene superato il limite dei 24 mesi.