

Udine, 20 luglio 2023

Novità in materia di lavoro a termine

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2023, la Legge n. 85 del 3 luglio 2023, di conversione, con modificazioni, del DL n. 48/2023 (cd Decreto Lavoro). Le misure sono in vigore dal 4 luglio 2023, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

In materia di contratto a tempo determinato, con effetto dal 5 maggio 2023 il testo riformato del d.lgs. n. 81/2015 art. 19 prevede che:

1. al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi (salvo diversa previsione da contrattazione collettiva), solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
 - 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

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento

Assoluta novità, in materia di contratti "acausali" è rappresentata dal fatto che "rinnovi" e "proroghe" sono ora parificati, in quanto il comma 1-ter dell'art. 24 del DL n. 48/2023 prevede che ai fini del computo del termine di 12 mesi (acausali) si debba tenere conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data del **5 maggio 2023**, eventuali contratti stipulati prima di tale data sono neutralizzati.

Sinora, in caso di "rinnovo" del contratto a termine era sempre necessario indicare una causale giustificatrice indipendentemente dalla durata complessiva dei rapporti di

lavoro a termine correnti tra le parti, mentre nel caso di “proroga” di un contratto, la casuale era necessaria solamente in caso di superamento dei 12 mesi.

Ora, con la modifica apportata, viene escluso l’obbligo di indicazione della causale anche nel caso del rinnovo, sempre che la durata complessiva del rapporto sia inferiore a 12 mesi. Ciò significa che, al pari delle proroghe, anche per i rinnovi non sia richiesta l’applicazione delle causali a patto che la durata complessiva del rapporto non superi i 12 mesi. Ai fini del computo dei 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a far data dal 5 maggio 2023.

Nulla cambia circa la durata complessiva, che rimane confermata a 24 mesi (o durata maggiore se prevista dalla contrattazione collettiva), così come in materia di numero massimo di proroghe che restano confermate a quattro nonché circa gli obblighi/esenzioni con riguardo agli stacchi tra un contratto e l’altro (cd “stop & go”).

Resta altresì confermato che le ragioni giustificatrici, anche nelle ipotesi in cui non siano richieste, le stesse vadano comunque indicate per poter usufruire dei benefici normativi/contributivi (come ad esempio in caso di assunzione in sostituzione di maternità).

Limiti quantitativi in somministrazione lavoro (novità per apprendisti)

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, **esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato**, non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di 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. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2025

Novità è rappresentata quindi dal fatto che il contratto di apprendistato è ora escluso dai limiti numerici.

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di 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.

(Fonti: Legge 3 luglio 2023 n. 85 di conversione del DL n. 48/2023 – Gazzetta Ufficiale n. 153/2023)