



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

MILANO, 20 OTTOBRE 2023

**Spettabile
CLIENTELA**

OGGETTO: CONTRATTO A TERMINE - I CHIARIMENTI DELLA CIRCOLARE N. 9/2023 E COME APPLICARE LE CAUSALI.

Con il presente articolo, vogliamo dare al lettore, la ns. interpretazione sulla lettura delle tre causali dal decreto Lavoro, sulla base della chiave di lettura fornita dalla nuova [circolare n. 9/2023](#) del Ministero del Lavoro. Ricordiamo che: **per quanto riguarda il contratto a termine acausale**, dal 5 maggio, se il contratto ha una durata inferiore ai 12 mesi, può essere stipulato liberamente. Per contratti di durata superiore a 12 mesi, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi presso lo stesso datore di lavoro derogabile dalla contrattazione, la nuova disciplina richiede la presenza di una causale con la possibilità di stipulare un ulteriore contratto di 12 mesi presso la sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Superato il limite massimo di durata il rapporto si intende convertito in tempo indeterminato.

La circolare fornisce importanti chiarimenti in merito ad alcuni aspetti trattati dalla norma.

1. Viene anzitutto ribadito il **limite massimo di 24 mesi**, anche per sommatoria di più rapporti tra loro distinti, (proroghe e rinnovi), nell'intera vita lavorativa, più massimo di 12 mesi da autorizzarsi presso la competente sede ITL.
2. Viene inoltre confermato il **numero massimo di quattro proroghe**, da computarsi nell'intera vita lavorativa e quindi per la totalità dei rapporti a tempo determinato instaurati tra il medesimo datore e lavoratore, così come la disciplina che prevede l'intervallo tra un contratto a tempo determinato ed il rinnovo immediatamente successivo.

Le nuove causali - Il Decreto Lavoro ha previsto nuove causali per i contratti di durata superiore ai 12 mesi, riconducibili alle seguenti casistiche :

1. lett. a) la nuova lettera a) introdotta al comma 1 dell'articolo 19 del d.lgs. n. 81 del 2015 si limita a **riaffermare la prerogativa, già in precedenza riconosciuta alla contrattazione collettiva**; pertanto, è possibile introdurre nel contratto le causali nei casi previsti dai contratti collettivi;

2. lett. b) in assenza di previsioni dei contratti collettivi, fino al 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti (datore di lavoro e lavoratore); **questa è la lettera più interessante dal ns. punto di vista di consulenti del lavoro, ed è su questa lettera che ci soffermiamo; si fa riferimento in pratica ai contratti aziendali, stipulati sotto forma di contratti di prossimità, che, lo ricordiamo:** I contratti di prossimità sono accordi collettivi, stipulati a livello territoriale o aziendale, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138;
3. lett. c) in sostituzione di altri lavoratori.

La lettera b), è senz'altro la più interessante. Dà la possibilità ai consulenti del lavoro, di studiare insieme alle aziende e alle rappresentanze sindacali più rappresentative, che oggi, non sono più solo la triplice (CGIL, CISL, e UIL), in quanto, più sigle, oggi firmano contratti collettivi a livello nazionale, la predisposizione di **accordi di prossimità. Con gli accordi di prossimità, si possono introdurre possibili deroghe alla normativa in generale del contratto a termine, e, si possono introdurre, delle causali stabilite tra azienda e lavoratori che allargano le maglie stringenti della normativa e che possono meglio aderire alla realtà aziendale. Pertanto, non pensiamo che questa normativa sia peggiorativa. Semmai, si tratta di una normativa migliorativa, che lascia spazio alle aziende che vogliono incrementare i contratti collettivi aziendali, dando più flessibilità alla gestione del personale. L'importante, è rivolgersi al consulente del lavoro che aiuterà l'azienda alla loro stipula. Buon lavoro.**

CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL



UNI EN ISO 9001:2015

