

Udine, 13 ottobre 2023

**Oggetto: la nuova disciplina del contratto a termine secondo il Ministero del Lavoro.**

Circolare numero 023/2023

---

## In breve

Il Ministero del Lavoro, con la Circolare 9/2023 dello scorso 9 ottobre, ha fornito la sua interpretazione della nuova disciplina del contratto a termine introdotta dal cd. Decreto Lavoro. Nell'approfondimento riprendiamo le indicazioni in materia fornite nella nostra Circolare 17/2023 aggiornate in funzione dell'interpretazione ministeriale appena diffusa.

## Approfondimento

Il Decreto Lavoro ha riscritto alcune delle causali del contratto a tempo determinato, in conseguenza attualmente i rapporti di durata superiore a 12 mesi possono essere stipulati:

- a) nei **casi previsti dai contratti collettivi di lavoro** (nazionali, territoriali o aziendali) ponendo attenzione agli ulteriori chiarimenti sotto riportati;
- b) in mancanza di disciplina collettiva – e in ogni caso entro il 30/04/2024 – per **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti**;
- c) **in sostituzione** di altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

La nuova disciplina delle causali del contratto a tempo determinato, quindi, è rimessa innanzitutto ai contratti collettivi di lavoro. Solo in mancanza di disciplina collettiva e in ogni caso entro il 30/04/2024 – da intendersi quale data di stipula del contratto individuale – le parti possono superare i 12 mesi di durata individuando nel contratto le *esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva* (il cd causalone).

A parere del Ministero, riguardo ai casi previsti dai contratti collettivi, qualora un contratto collettivo preveda causali a termine inserite in applicazione di normative abrogate – ad es. quelle previste dal DL 87/2018 (cd. Decreto Dignità) o dal D.Lgs. 368/2001 – le stesse devono ritenersi superate dalla riforma e non possono essere applicate. In conseguenza, in queste ipotesi, è possibile stipulare contratti individuali che prevedano causali relative alle esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva sopra richiamate.

Se invece il contratto collettivo prevede causali a termine introdotte in epoca Covid-19 in attuazione del DL 73/2021 (cd. Decreto Sostegni-bis) – che prevedeva la possibilità per la contrattazione collettiva di individuare specifiche esigenze per la stipula di un contratto a termine di durata superiore a 12 mesi – oppure qualora il contratto collettivo indichi causali tipizzate senza alcun riferimento normativo, allora tali causali restano valide e vincolanti.

Il Ministero precisa che nell'ipotesi in cui nel contratto collettivo siano presenti causali applicabili allora non è possibile stipulare contratti individuali facendo ricorso al cd. *causalone* (cioè alle già ricordate esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva).

Ricordiamo inoltre che secondo la giurisprudenza formatasi al tempo del D.Lgs. 368/2001 le esigenze aziendali devono essere specificamente individuate nel contratto sottoscritto tra le parti ed avere – naturalmente – natura temporanea; in particolare non è possibile limitarsi a ripetere il testo della norma (*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*) senza esplicitare la causale.

Il Ministero conferma che **nei primi 12 mesi di durata il contratto a termine può essere non solo prorogato ma anche rinnovato** senza necessità di indicare causali (si ricorda che per **proroga** si intende la continuazione di un rapporto già in essere mentre per **rinnovo** si intende la stipula di un nuovo ulteriore contratto a tempo determinato). In sostanza ai rinnovi dei contratti a tempo determinato (sia diretti che a scopo di somministrazione) si applica la stessa regola vigente per le proroghe e pertanto la causale diventa necessaria solo al superamento del periodo di 12 mesi di durata complessiva.

**Riguardo al computo dei 12 mesi di durata del rapporto a-causale**, il Ministero ha chiarito che i rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di 12 mesi. Pertanto dal 5 maggio è possibile fare ricorso al contratto a termine a-causale per un (ulteriore) periodo massimo di 12 mesi, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023. Secondo il Ministero tale possibilità riguarda sia i rinnovi (la stipula di un nuovo ulteriore contratto a tempo determinato) che le proroghe (la continuazione di un rapporto già in essere) di contratti a termine.

In sostanza sia per le proroghe che per i rinnovi, ai fini del computo del termine di 12 mesi, si tiene conto dei soli contratti a termine stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023, ma occorre avere riguardo ad ulteriori limiti che non vengono derogati. Infatti il Ministero chiarisce che restano fermi – in ogni caso – sia il limite massimo di durata pari a 24 mesi (salvo deroghe previste dai contratti collettivi applicati in azienda) sia la disciplina delle proroghe nel numero massimo di 4 a prescindere dal numero dei contratti intercorsi tra le parti. In conseguenza nel computo dei 24 mesi e delle 4 proroghe si prendono a riferimento tutti i contratti a termine stipulati tra le parti, compresi quelli sottoscritti prima del 5 maggio.