

STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO
VIA MAZZINI N 107 40137
B O LOGNA
TEL 051/344543 – FAX 051/306271
sito : www.studiocimino.com
mail : info@studiocimino.com

Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna

OGGETTO: RINNOVI/PROROGHE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Con la Legge 85/2023 (conversione in Legge del cd Decreto Lavoro) vengono apportate ulteriori novità ai contratti a termine.

La prima riguarda la sostanziale parificazione dei RINNOVI alle PROROGHE con riferimento all'applicazione delle causali.

Secondo la nuova legge infatti, è escluso l'obbligo di indicazione delle causali giustificatrici anche nel caso dei rinnovi dei contratto a tempo determinato, qualora la durata complessiva del rapporto sia inferiore ai 12 mesi.

Pertanto il contratto potrà essere prorogato e rinnovato liberamente (sempre attenzione nel limite delle 4 proroghe complessive) nei primi 12 mesi di contratto. Pertanto l'obbligo di indicazione della causale rimarrà obbligatoria solamente qualora la durata complessiva dei rapporti a termine (tra proroghe-massimo quattro- e rinnovi) sia superiore a 12 mesi. Rimane valida la durata complessiva di 24 mesi.

La seconda novità è una cd "clausola di salvaguardia" secondo cui si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (5 maggio 2023).

Pertanto, per conteggiare i primi 12 mesi di contratto a termine "liberi" dalle causali, si dovranno tenere in considerazione solamente i contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023. Eventuali contratti stipulati prima di tale data, sono neutralizzati ai fini del computo dei 12 mesi. E' bene ricordare che la salvaguardia non incide sulla durata complessiva del contratto che rimane confermata in 24 mesi.

Per la capire la complessità della norma si possono fare i primi esempi:

- contratto a termine a-causale di 12 mesi raggiunto con 2 proroghe e scaduto il 30.04.2023. Il datore volendo fare un rinnovo e rispettando lo stop & go procede in data 01.07.2023 con un altro contratto a-causale di 6 mesi ed una proroga di altri 6. E' ammesso perchè le proroghe in totale sono 3, il contratto a termine precedente è nettizzato e la somma totale è 24. Quindi non si potranno fare alla scadenza del 30.06.2024 altri contratti a termine perchè raggiunto comunque il limite dei 24 mesi

- contratto a termine di 12 mesi con proroga di altri 4 mesi con causale. Totale 16 mesi al 30.06.2023. Da 1.07.2023 posso fare una proroga di soli altri 8 mesi (24 mesi di contratto nel limite delle 4 proroghe)
- contratto a termine di 12 mesi in sostituzione di maternità. Ha ancora 12 mesi a-causali non è necessario stop & go.

Superati i 12 mesi di contratto a termine anche tramite proroghe e rinnovi, sarà necessario per arrivare eventualmente ai 24 mesi complessivi ricorrere al cd Decreto Lavoro, pertanto trovare primariamente una causale prevista dal CCNL o in subordine una motivazione organizzativa/tecnica/produttiva.

Pare evidente che in questa prima fase di applicazione della norma e nettizzando i periodi precedenti al 5 maggio, ma computando quei periodi ai fini del limite complessivo dei 24 mesi, molti contratti raggiungeranno i 24 mesi nella modalità a-causale.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito, porgiamo cordiali saluti.

Studio Cimino