

**Circolare informativa**

<b>Data</b>	04 ottobre 2022
<b>Argomento</b>	<b><u>Proroga contratti a termine: dal 1° ottobre non sono più valide le causali previste dai C.C.N.L.</u></b>

**IN BREVE**

Il 30 settembre termina la possibilità per l'azienda di indicare nei contratti a termine ulteriori causali, rispetto a quelle legali, secondo le specifiche esigenze contemplate dai C.C.N.L. per i contratti di durata superiore ai 12 mesi ed entro i 24 mesi.

È quanto previsto dalla legge di conversione del decreto Sostegni bis, intervenuta sulla disciplina prevista dal decreto Dignità.

Quali sono le ragioni per l'apposizione del termine al contratto?

Cosa cambia a partire dal 1° ottobre per le imprese?

Gentile Cliente,

come in breve riportato, solo fino al 30 settembre 2022 – termine stabilito dall'art. 41-bis del decreto Sostegni bis (D.L. n. 73/2021) – è stato possibile stipulare i contratti a tempo determinato con causali indicate nei C.C.N.L.

Si ricorda che la scadenza del 30/09/2022 si riferisce alla data di stipula, ma non alla conclusione del contratto. Di conseguenza fino a tale data, è stato possibile stipulare contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi, con causali aggiuntive rispetto a quelle già previste dal decreto Dignità.

La disciplina innovata prevede le seguenti ragioni di apposizione del termine al contratto:

1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
2. esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
3. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
4. ***specifiche esigenze previste dai contratti collettivi.***

N.B. Resta fermo in ogni caso il termine massimo di durata pari a 24 mesi complessivi.

**Fino al 30 settembre 2022, dunque, è stato possibile stipulare i contratti a termine con causali indicate nei CCNL.**

#### **Deroghe concesse alla disciplina contrattuale**

La legge prevede espressamente che i CCNL nazionali, ma anche i contratti collettivi, aziendali o territoriali, sempre se stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono prevedere in deroga diversi limiti quantitativi. Pertanto, la contrattazione collettiva può:

- prevedere margini di assunzione più ampi nelle aziende fino a 5 dipendenti;
- derogare al limite percentuale del 20% sia in aumento che in diminuzione;
- scegliere di determinare la base di computo ad una data diversa da quella del 1° gennaio o come media in un determinato arco temporale.

#### **Durata massima e mansioni**

La durata massima complessiva, tra tutti i rapporti di lavoro a termine intercorsi con il lavoratore, non potrà essere superiore ai 24 mesi. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), nella nota n. 804 del 19 maggio 2021, ha specificato che, ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine, devono essere presi in esame i rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore con riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (art. 19, c. 2 D.Lgs. n. 81/2015). Ne deriva che, con riferimento ad un lavoratore che sottoscriva più contratti

a termine con lo stesso datore di lavoro, caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale), ai fini del calcolo della durata massima non si deve procedere per sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento.

Va, inoltre, tenuto presente che le causali non sono obbligatorie:

- nel caso in cui si tratti di un primo contratto a tempo determinato, con il lavoratore, di durata non superiore ai 12 mesi;
- in caso di proroga all'interno del primo contratto a tempo determinato, con il lavoratore, la cui durata complessiva non supera i 12 mesi,
- qualora si tratti di un contratto a termine per attività stagionali (compresi i rinnovi e le proroghe), così come individuati con decreto del Ministero del lavoro (fino all'adozione del decreto si fa riferimento al D.P.R. n. 1525/1963), nonché alle ipotesi individuate dai contratti collettivi,
- in caso di contratto a termine stipulato con un dirigente

*A disposizione, un cordiale saluto*