



## NOTA UFFICIO SINDACALE

### I chiarimenti del Ministero del Lavoro al Decreto Legge 9/2023 Circolare n. 9/2023

Con la circolare n. 9/2023 il Ministero del Lavoro ha fornito una serie di chiarimenti interpretativi a distanza di pochi mesi dall'entrata in vigore della Legge 48/2023.

A decorrere dal 5 maggio il contratto a termine può essere stipulato senza alcuna causale se di durata fino a 12 mesi. Oltre i 12 mesi, occorre invece la presenza di una causale.

La circolare precisa che il limite massimo rimane di 24 mesi, come durata tra uno stesso datore di lavoro e uno stesso lavoratore.

In caso di superamento dei 24 mesi, il rapporto di lavoro si converte a tempo indeterminato.

Un primo aspetto riguarda le "vecchie" causali sicuramente ancora previste in qualche contratto collettivo in cui si faceva riferimento alla precedente disciplina legale (ad esempio, il c.d. Decreto Dignità n. 87/2018).

Queste devono ritenersi implicitamente superate dalla nuova disciplina attraverso il decreto 48/2023.

#### Le nuove causali

Vengono abrogate le vecchie causali necessarie per stipulare un contratto a termine oltre i 12 mesi e fino a 24 mesi. Si può stabilire un termine superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi:

- Nei casi definiti dalla contrattazione collettiva -di qualsiasi livello- stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o dalla RSU;
- In assenza di previsioni dei contratti collettivi, fino al 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti (datore di lavoro e lavoratore);
- In sostituzione di altri lavoratori.

Rispetto alla data del 30 aprile 2024 il Ministero precisa che è da intendersi riferita alla stipula del contratto a termine; per cui il rapporto può avere durata anche oltre il 30 aprile 2024.

#### La contrattazione collettiva

La circolare si occupa anche delle situazioni in cui potrebbero essere presenti accordi aziendali.

Qualora nei contratti collettivi sia presente un rinvio alle causali legali del D.L. n. 87/2018 (decreto Dignità), queste devono ritenersi implicitamente superate dalla nuova disciplina D.L. 48/2023.

La regola transitoria consente per i vecchi contratti a termine e di somministrazione, di azzerare i mesi di acausalità, in modo da consentire di poter fruire di un nuovo periodo di dodici mesi.

Per l'applicazione del regime transitorio bisogna fare riferimento alla data in cui è stato stipulato il contratto di lavoro, se anteriormente al 5 maggio 2023 o diversamente a decorrere da tale data.

Per tutti i contratti stipulati dal 5 maggio 2023, le aziende possono ricorrere al contratto a termine per un ulteriore periodo di dodici mesi, senza ricorrere alle causali. Questo indipendentemente da precedenti contratti a termine precedentemente stipulati con la stessa azienda, prima del 5 maggio 2023.

Resta comunque ferma la durata massima dei contratti a tempo determinato stabilita dalla legge, pari a 24 mesi.

Secondo la circolare, la definizione “contratti stipulati” deve essere riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti a termine, sia alle proroghe di contratti in essere.

Durata massima	24 mesi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.
Fino a 36 mesi	Confermata la possibilità di un ulteriore rapporto a termine, di durata pari a 12 mesi (una volta raggiunto i 24 mesi) presso l'ispettorato del lavoro.
Proroghe	Confermato il numero massimo di 4 nei 24 mesi.
Causali	Nuove causali attraverso la contrattazione collettiva.
Causali	Le norme di accordi che rinviano a precedenti “condizioni legali” sono abrogate.
Causali	La causale “sostituzione altri lavoratori” resta vietata in relazione a i lavoratori in sciopero e il datore di lavoro ha l'obbligo di precisare nel contratto di lavoro le ragioni concrete ed effettive della sostituzione.
Dal 5 maggio 2023	Contatore (durata di 12 mesi) azzerato al 4 maggio 2023 ai fini della verifica della necessità di una causale per proroghe e rinnovi.

Inoltre, la circolare precisa che sono esclusi i lavoratori somministrati assunti dalle agenzie per il lavoro con contratto di apprendistato dal computo del limite del 20% dell'organico stabile.

Resta invariato anche per gli apprendisti in somministrazione il vincolo generale che stabilisce un rapporto di tre a due rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda utilizzatrice.

Così come viene confermata l'equiparazione tra la somministrazione a tempo indeterminato a quella a termine quanto all'esenzione dei limiti quantitativi per alcune categorie di lavoratori: disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola, o di ammortizzatori sociali.

Lo stesso per quanto riguarda la categoria dei lavoratori svantaggiati (Regolamento Ue 651/2014), specificatamente individuati nel Dm 17 ottobre 2017.

Rientrano in questa disposizione ad esempio i lavoratori giovani (dai 15 ai 24 anni), e quelli che hanno superato i 50 anni di età, quelli privi di un titolo di studio secondario, gli adulti che vivono soli con una persona o più persone a carico, gli appartenenti ad una minoranza etnica o ad un genere sotto rappresentato nello specifico settore o professione, coloro che non hanno un impiego da almeno sei mesi.

I soggetti menzionati potranno essere somministrati a tempo indeterminato anche oltre il limite generale del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al primo gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione.

## Esempi

Il Ministero nella lettura della norma fornisce degli esempi:

- a. se successivamente al 5 maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto, in virtù della disposizione entrata in vigore il 4 luglio 2023, potrà essere rinnovato o prorogato “liberamente” per ulteriori dodici mesi;
- b. se nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 e il 4 luglio 2023 - data di entrata in vigore del comma 1-ter – le parti abbiano già rinnovato o prorogato un rapporto di lavoro a termine per sei mesi, le stesse avranno la possibilità di fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi “senza condizioni”.

**Fiom-Cgil nazionale**

*Roma, 13 ottobre 2023*