

## IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DAL DECRETO LAVORO E SUCCESSIVI EMENDAMENTI ECCO LE IMPORTANTI MODIFICHE

- Decreto lavoro: modifiche al Contratto a tempo determinato
- Buone notizie per i datori di lavoro: rapporti di lavoro più flessibili nella fase iniziale
- Cosa cambia e cosa resta rispetto alla precedente normativa

### Buone notizie per i datori di lavoro

Buone notizie per i datori di lavoro che avranno nella disciplina del contratto a tempo determinato uno strumento più flessibile per le esigenze aziendali.

Il Decreto lavoro, entrato in vigore il 5 maggio, aveva modificato significativamente le norme riguardanti il contratto a termine, ma tali modifiche sono state implementate recentemente dagli emendamenti approvati in commissione Senato.

**Precisiamo che la nuova normativa così riscritta, sarà definitiva solamente a seguito della conversione in Legge (ancora non avvenuta) del Decreto e dei suoi emendamenti.**

### Cosa prevede la legge vigente

Secondo la normativa ancora oggi vigente la disciplina del contratto a termine prevede una durata massima di 24 mesi, ma qualora il rapporto durasse più di 12 mesi, è necessaria la presenza di una causale.

L'obbligo di indicare la causale, sussiste in due casi distinti:

- 1) nella proroga (l'atto che interviene quando ancora il precedente contratto non è scaduto) quando la prosecuzione del rapporto determina il superamento dei dodici mesi di durata complessiva;
- 2) nel rinnovo (il contratto che interviene dopo la scadenza del precedente) per il quale, invece, l'obbligo di indicare la causale sussiste da subito, a prescindere dalla durata complessiva dei rapporti coinvolti.

N.B. nel caso di contratto a termine con scadenza iniziale oltre i dodici mesi è richiesta, immediatamente, l'indicazione di una causale.

### Cosa prevede il nuovo decreto legge

Il Decreto legge entrato in vigore dal 5 maggio, ha modificato la previsione delle tipologie delle causali che giustificano il contratto a termine oltre i primi 12 mesi.

La possibilità di assunzione a termine oltre i primi 12 mesi si avrà quindi:

- a. nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA/RSU;
- b. in assenza delle previsioni previste alla lettera a) precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

### **Cosa vuole ottenere il nuovo decreto?**

La nuova disposizione vuole dare impulso ai contratti collettivi, soprattutto nazionali, perché prevedano le causali giustificative per il contratto di lavoro a tempo determinato in presenza di ben definite e specifiche esigenze.

Le causali previste dalla precedente normativa, al contrario, erano tali da rendere difficoltoso il riconoscimento dei requisiti per il prolungamento del rapporto di lavoro oltre i 12 mesi.

### **La novità degli emendamenti: maggiore flessibilità in fase iniziale**

La prima e più rilevante novità riguarda la disciplina dei rinnovi dei contratti a tempo determinato (sia diretti, sia a scopo di somministrazione), che viene equiparata a quella delle proroghe.

La versione iniziale del decreto lavoro aveva infatti mantenuto la regola che il rinnovo, pur entro i primi 12 mesi, avrebbe comunque richiesto la causale.

L'emendamento, che modifica il recente Decreto, prevede invece, al pari di della regola per la proroga, che anche il rinnovo del contratto a termine possa essere effettuato liberamente nei primi 12 mesi: la causale servirà solo quando la sommatoria della durata dei rapporti (contratto iniziale e rinnovi) determinerà il superamento di 12 mesi complessivi.

Una semplificazione importante per i datori di lavoro, che potranno gestire in modo più flessibile i rapporti di lavoro nella fase iniziale.

### **Quali rapporti faranno scattare l'obbligo della causale?**

Una regola transitoria sembra prevedere che per tutti i rapporti a termine (anche a scopo di somministrazione), il calcolo della soglia dei 12 mesi, che farà scattare l'obbligo di giustificare con la causale le proroghe e i rinnovi, si dovranno considerare solo i periodi di lavoro intervenuti dal 5 maggio 2023.

### **Cosa rimarrà in vigore della normativa previgente?**

Ricordiamo le norme attualmente in vigore che non sono state modificate dai recenti interventi del Governo:

- la disciplina della durata massima non eccedente i 24 mesi;
- la possibilità di accertare la sussistenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive che richiedono la necessità di prevedere un contratto della durata superiore a 24

- mesi, ed entro il limite dei 36, presso le sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (cd. Contratto in deroga assistita);
- i limiti numerici dei lavoratori a termine in proporzione all'organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;
  - le esenzioni ai limiti numerici in caso di: avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi; attività stagionali; sostituzione di lavoratori assenti; lavoratori over 50;
  - le addizionali che il datore di lavoro è tenuto a pagare in caso di rinnovi del contratto a termine.

*Gli argomenti trattati in questo articolo sono redatti in forma semplificata a scopo informativo.*

*Il nostro Ufficio Paghe è comunque a disposizione per ogni approfondimento.*

*Compila il [Form di contatto](#) per ricevere anche via e-mail l'avviso sulle novità fiscali e del lavoro, pubblicate sul sito.*

### **Seguici anche sui Social media**



[Studio Associato MSC LinkedIn](#)

---

© *Questo articolo, a firma di Nicoletta Michielin, è apparso per la prima volta nella **Rubrica IMPRESA E DIPENDENTI**.  
Tutti i diritti riservati.*

STUDIO ASSOCIATO DI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO Michielin Lucchese Rag. Nadia, Sartori Michielin Dott. Nicoletta, Corradini Dott. Nicola

C.F. e P. IVA 04418040269  
segreteria@studioassociatomsc.com  
www.studioassociatomsc.com

**MONZA (MB)**  
Villa Brugola  
Via Giacomo Leopardi, 21  
Tel. +39 335 5272028

**PADOVA (PD)**  
Viale Della Navigazione  
Interna, 51  
Tel +39 049 8157567

**TREVISO (TV)**  
Via Dei Da Prata, 14  
Tel +39 0422 303131  
Fax +39 0422 308670

**ORSAGO (TV)**  
Via Dante, 12  
Tel +39 0438 991218-990245  
Fax +39 0438 991062