



Disponibile su amazon

INDICE ▾ BLOG ▾ AGENDA ABBONAMENTI



Highlight

# Il ministero chiarisce la nuova disciplina dei contratti di lavoro a termine

Di: Rachele Spadafora

Data: 16 Ottobre 2023



Share post:

[Facebook](#) [Twitter](#) [Pinterest](#) [WhatsApp](#) [LinkedIn](#) [E-mail](#) [Copy URL](#)

Nel panorama di incertezza che si era venuto a creare dopo l'emanazione del decreto e delle modifiche apportate dalla legge di conversione, erano state numerose le richieste di chiarimento pervenute al ministero. Pertanto, allo scopo di garantire l'interpretazione uniforme delle nuove disposizioni, sono **stati forniti chiarimenti circa le modalità di utilizzo del contratto a termine**, con particolare riferimento alle nuove causali e al regime delle proroghe e dei rinnovi.

Calendario eventi

< SETTEMBRE | **OTTOBRE** | NOVEMBRE >

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

185977



In primo luogo, è stato evidenziato che il **Decreto lavoro ha lasciato inalterato il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato** che possono intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, che resta fissato in **ventiquattro mesi**. Inoltre, è rimasto **invariato** anche il numero massimo di **proroghe** consentite (**quattro** nell'arco temporale di ventiquattro mesi), nonché il regime delle interruzioni tra un contratto di lavoro e l'altro (c.d. stop and go).

È stata, invece, oggetto di **profonda modifica** la disciplina delle **condizioni** che legittimano una **durata** del contratto **superiore a 12 mesi** (articolo 19 del decreto legislativo 81/2015), delle **proroghe** e dei rinnovi (articolo 21) e delle modalità di computo dei limiti percentuali di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione (articolo 31).

Relativamente al primo punto, con le nuove lettere a) e b) dell'articolo 19 sopra citato, la riforma ha inteso confermare il percorso (già intrapreso in precedenza) di **valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva**, affidando a quest'ultima il compito di **determinare le condizioni legittimanti la stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi (comunque non eccedente i 24)**.

Inoltre, con la lettera b) è stata introdotta la **possibilità per le parti del contratto individuale di lavoro, in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi, di individuare esigenze di natura tecnica**, organizzativa o produttiva che giustifichino l'apposizione di un termine superiore ai 12 mesi. Tuttavia, tale possibilità è solo temporanea, essendo stata concessa fino al 30 aprile 2024, per consentire, nel frattempo, alle Parti sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi, le cui previsioni costituiscono ormai fonte privilegiata in questa materia.

Il Ministero ha chiarito che la data del 30 aprile 2024 è da intendersi riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 30 aprile 2024 medesimo. Infine, la nuova lettera b-bis) **riafferma la possibilità per il datore di lavoro di far ricorso al contratto di lavoro a termine quando abbia la necessità di sostituire altri lavoratori**.

Dopo questa breve descrizione delle nuove causali, merita un approfondimento la previsione che consente di stipulare ulteriori contratti di lavoro a termine privi di causale per la durata massima di dodici mesi, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore prima dell'entrata in vigore del Decreto lavoro.

Più precisamente, tale disposizione (art. 24, comma 1 ter del d.l. 48/2023) prevede che, ai fini del raggiungimento del limite massimo di dodici mesi, si debba tener conto esclusivamente dei contratti di lavoro stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023, data di entrata in vigore del decreto legge in esame (pubblicato in G.U. in data 4 maggio 2023).

Il perimetro applicativo di questo "azzeramento" aveva destato non poche perplessità. Orbene, il Ministero ha chiarito che, per effetto di tale previsione, **a decorrere dal 5 maggio 2023, i datori di lavoro potranno liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di dodici mesi, senza necessità di indicare alcuna causale, ferma restando la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva**.

Ad esempio, se successivamente al 5 maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto potrà essere rinnovato o prorogato "liberamente" per ulteriori dodici mesi. Diversamente, sempre a titolo di esempio, 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

L	M	M	G	V	S	D
25	26	27	28	29	30	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
<b>Eventi di 16th Ottobre</b>						
🕒 All Day						
<b>FONDO DI PORTA ROMANA - COMUNE DI MILANO   SCALODARTS</b>						
Villaggio Olimpico						
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5

Powered by Modern Events Calendar



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

185977

sei mesi "senza condizioni".

È dunque al momento in cui è stato stipulato il contratto di lavoro – se anteriormente al 5 maggio 2023 o a decorrere da tale data – che deve farsi riferimento per l'applicazione di questa previsione. In proposito, l'espressione "contratti stipulati" utilizzata al comma 1-ter dell'articolo 24 è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine sia alle proroghe di contratti già in essere. Le indicazioni fornite dal Ministero sembrano, per il momento, aver risolto i diversi dubbi interpretativi sollevati dalla dottrina dopo la conversione in legge del Decreto lavoro.

Di **Rachele Spadafora**, senior associate di **La Scala società tra avvocati**

TAGS Contratti di lavoro La Scala società tra avvocati lavoro

Articolo precedente

**McDonalds apre al centro commerciale Le Centurie (PD)**

Articolo successivo

**Experian: a settembre si riaccendono le richieste di mutui (+40%) e di prestiti (+19%)**

**Rachele Spadafora**

#### LASCIA UN COMMENTO

Commento:

Nome:\*

Email:\*

Sito Web:

Salva il mio nome, email e sito web in questo browser per la prossima volta che commento.

Non sono un robot



reCAPTCHA  
Privacy - Termini

PUBBLICA COMMENTO

#### Aumenti diffusi negli affitti per studenti, picco Bologna +22%

Crescono i prezzi medi degli affitti per gli studenti nelle principali città universitarie del paese: da Torino a Palermo a settembre...

#### Planet smart city in partnership con fondazione Time2 per uno sport inclusivo

Planet smart city presenta le nuove divise sportive che, d'ora in avanti, vestiranno i team di sport unificato di calcio,...

#### OFFICE OBSERVER



→ Leggi gli ultimi articoli pubblicati da

**OFFICE OBSERVER**

blog indipendente di riferimento del mondo ufficio e contract

#### Progetto: Ultraconfidential per Brookfield, Mumbai

Nuovo progetto di Ultraconfidential per Brookfield, Mumbai nella rubrica PROGETTI E VIDEO di Office Observer BE INSPIRED Sul CANALE TELEGRAM [...]

#### Un'autentica impresa: il recupero del Bivacco Buffa di Perrero

Il bivacco intitolato al colonnello degli Alpini Carlo Buffa di Perrero caduto nella Prima Guerra Mondiale, è adossato a una [...]

#### Ultimi articoli



**Olimpiadi, niente pista da bob a Cortina**



**Experian: a settembre si riaccendono le richieste di mutui (+40%) e di prestiti (+19%)**



**Il ministero chiarisce la nuova disciplina dei contratti di lavoro a termine**



Accedi



# Economy

16 ottobre 2023

IMPRESE POLITICA LAVORO DIGITAL NORME&FISCO MERCATI CONSUMI&TENDENZE VIDEO PODCAST



HERCONOMY

SOSTENIBILITÀ FINANZIAMENTI FRANCHISING STORIE MANAGEMENT PROFESSIONISTI INTERNATIONAL BLACK

Home > EcoTECH > Contratti a termine e modifiche, cosa dice il Ministero del Lavoro

EcoTECH Lavoro

## Contratti a termine e modifiche, cosa dice il Ministero del Lavoro

Le modifiche apportate ai contratti a termine offrono una maggiore flessibilità e adattabilità sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Questa guida alle nuove disposizioni è essenziale per comprendere a fondo i cambiamenti e garantire il rispetto delle nuove leggi. Rachele Spadafora spiega le incertezze circondanti le nuove regole sui contratti a termine

Piera Caltrin - 16/10/2023



“Nel panorama di incertezza che si era venuto a creare dopo l’emanazione del decreto e delle modifiche apportate dalla legge di conversione,” – Rachele

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

185977

Spadafora, Senior Associate di **La Scala** Società tra Avvocati, affronta il delicato argomento delle nuove norme contrattuali introdotte dalla recente legislazione.



Disegnare il domani  
Scopri il nuovo progetto dedicato ai giovani e all'orientamento.

### Nuovi Limiti di Durata

In merito ai contratti a termine, Spadafora spiega che il Decreto Lavoro ha mantenuto alcuni parametri: **“Il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato che possono intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore resta fissato in ventiquattro mesi.”** Questo garantisce stabilità nei rapporti di lavoro, ma la legislazione prevede anche un numero massimo di proroghe, **“quattro nell’arco temporale di ventiquattro mesi.”**

### Condizioni per Contratti Superiori a 12 Mesi

Una delle modifiche significative riguarda la durata dei contratti a termine superiori a 12 mesi, e Spadafora rivela che la contrattazione collettiva svolge un ruolo cruciale: **“La riforma ha confermato il percorso di valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva, affidando a quest’ultima il compito di determinare le condizioni legittimanti la stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi.”** La legge consente anche alle parti dei contratti individuali di lavoro di identificare esigenze specifiche, **“fino al 30 aprile 2024.”**

### Contratti a Termine Senza Causale

Una novità notevole riguarda i contratti a termine senza specifiche causali, e Spadafora chiarisce: **“A partire dal 5 maggio 2023, i datori di lavoro potranno fare ricorso al contratto di lavoro a termine per ulteriori dodici mesi senza specifiche causali, mantenendo la durata massima stabilita dalla legge o dalla contrattazione collettiva.”**



Clicca e scopri Banca Generali



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



## Chiarimenti Ministeriali

Gli "interpreti" delle nuove leggi erano alla ricerca di risposte, e il Ministero del Lavoro è intervenuto per dissipare dubbi e incertezze. Le indicazioni fornite dal Ministero, come spiega Spadafora, **"sembrano, per il momento, aver risolto i diversi dubbi interpretativi sollevati dalla dottrina dopo la conversione in legge del Decreto lavoro."**

**TAGS** Contratti a Termine | Decreto Lavoro | ministero del lavoro



Precedente

Guerra Israele-Palestina, l'inflazione rischia di aumentare



**Piera Caltrin**

Laureata in Lettere e Filosofia e appassionata di temi economici e sociali, vive da sempre di scrittura, lavorando per aziende ed enti nel settore della comunicazione.

[Articoli della stessa categoria](#) | [Articoli dello stesso autore](#)



Guerra Israele-Palestina, l'inflazione rischia di aumentare



Manovra finanziaria, dal fisco alle imprese tutte le novità



Irpef, nuovi scaglioni ecco quanto si pagherà nel 2024



**CRISI D'IMPRESA**

**PREVIENI, GESTISCI E RISOLVI CON NOI  
 POTENZIALI SITUAZIONI DI CRISI  
 PER LA TUA IMPRESA, IN LINEA CON  
 LE RESPONSABILITÀ DEL NUOVO CODICE**

consiliumcom.com **Consilium**

### Clicca e scopri Banca Generali

Media error: Format(s) not supported or source(s) not found

Scarica il file: [https://www.economymagazine.it/wp-content/uploads/2022/11/Untitled.mp4?\\_=1](https://www.economymagazine.it/wp-content/uploads/2022/11/Untitled.mp4?_=1)

### EcoTODAY



## Manovra finanziaria 2023, c'è il sì del consiglio dei ministri

**Andrea Ballone** 16/10/2023

Nel 2024 apre il cantiere del ponte sullo Stretto di Messina, ma non è previsto nulla per il Superbonus nella manovra finanziaria 2023



Aiuti imprese alluvione, export: varata una nuova misura  
16/10/2023



Dynamic pricing, la stretta del governo nel decreto asset  
16/10/2023



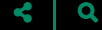
Pensioni medio alte penalizzate: arriva il conguaglio a fasce  
16/10/2023

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

185977



| PBV MONITOR | | PBV DIRECTORY | GLOBAL UK FRANCE GERMANY



Global Legal Chronicle  
Italia

Cerca ...

MILANO LOMBARDIA NORD OVEST TRIVENETO ROMA E CENTRO SUD E ISOLE EDITORIALI APPROFONDIMENTI

IN & OUT

Homepage > Editoriali > Opinioni >

Decreto Lavoro, chiarimenti del Ministero sulla nuova disciplina dei contratti a termine

# Decreto Lavoro, chiarimenti del Ministero sulla nuova disciplina dei contratti a termine



Ottobre 16, 2023

Paolo Bossi

Tagged: editoriali

La Scala Società tra Avvocati

Nel panorama di incertezza che si era venuto a creare dopo l'emanazione del decreto e delle modifiche apportate dalla legge di conversione, erano state numerose le...

This content is for members only.

Login

Join Now

Author: Paolo Bossi

...

This content is for members only.

Login

Join Now

[View all posts by Paolo Bossi](#)



**drooms**  
Drooms Virtual Data Room  
**Fast, Secure & Intuitive**  
With full support and a dedicated project manager.  
[Learn more](#)  
Trusted by leading companies  
EY orrick HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

MILANO LOMBARDIA

TRIVENETO

SUD E ISOLE

[User Agreement](#) | [Privacy Policy](#) | [Technologies Used](#)

MILANO LOMBARDIA LEGAL  
CHRONICLE

TRIVENETO LEGAL CHRONICLE

SUD E ISOLE LEGAL CHRONICLE

Copyright © 2020 - 2022 - PBV Monitor Srl.  
All rights reserved. PBV Monitor is a Registered publications



NORD OVEST

NORD OVEST LEGAL CHRONICLE

ROMA E CENTRO

ROMA E CENTRO LEGAL CHRONICLE

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

185977