Studio BBM Associati

CONTRATTI A TERMINE: IL PUNTO DOPO IL DECRETO LAVORO

N. 151 | 4 Settembre 2023 | Paghe e lavoro

DMZ AGGIORNA N. 151 DEL 4 SETTEMBRE 2023

Oggi riportiamo le osservazioni del Consiglio dei Consulenti del Lavoro, pubblicate dopo la conversione in Legge del Decreto Lavoro, frutto di un approfondimento del 3 agosto 2023, dove vengono analizzate tutte le novità relative alla disciplina dei contratti a termine e che evidenziano punti di riflessione e di criticità.

La nuova disciplina del contratto a termine:

Per effetto delle modifiche apportate alla precedente normativa :

– al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi senza bisogno di precisare il motivo (così detto periodo a-causale);

– il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni (causali):

- nei casi previsti dai contratti collettivi;
- in assenza delle previsioni di cui sopra, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori;

– è possibile utilizzare l’istituto della proroga per un massimo di 4 volte nell’arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Il ruolo della contrattazione collettiva

Nel testo legislativo si delegano le parti sociali ai fini della individuazione delle esigenze necessarie per legittimare la causalità del contratto a termine.

Un ruolo fondamentale viene attribuito alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale e ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSA o dalla RSU.

Dal tenore complessivo della previsione normativa appare evidente l’intenzione del legislatore di affidare, come detto, alla contrattazione collettiva il ruolo centrale di definire i casi in cui è possibile ricorrere al contratto a tempo determinato, prevedendo inoltre un periodo transitorio nelle more dell’esercizio di tale delega dalle parti sociali e perciò riconoscendo, fino al 30 aprile 2024, l’utilizzabilità delle ipotesi contenute dai contratti collettivi vigenti e già applicati al rapporto di lavoro o, in mancanza, demandando alle parti il compito di individuare le esigenze oggettive che richiedono l’apposizione del termine al contratto di lavoro.

Nel DMZ Aggiorna di domani riporteremo le osservazioni che il Consiglio dei Consulenti del lavoro hanno fatto su come funzionano Proroghe e rinnovi nella nuova disciplina e le loro i riflessioni sul Computo dei contratti a termine.

Lo Studio resta a completa disposizione

Scarica il PDF originale

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/contratti-a-termine-il-punto-dopo-il-decreto-lavoro/