

Circolare della INL chiarisce il conteggio 12 mesi acausali nei contratti a termine

La conversione del Decreto Lavoro-Calderone ha previsto la possibilità di 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-legge n. 48 del 2023**.

La norma in sostanza **azzerà il conteggio** a partire **dalla data del 5 maggio 2023 per i nuovi contratti stipulati**, senza la necessità quindi di motivazioni sino raggiungimento del **limite** massimo di **dodici mesi**. Rimane ferma la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

In merito a tale modifica i dubbi riguardavano l'indicazione di "stipula successiva al 5 maggio 2023" e il conteggio dei contratti a cavallo del 5 maggio 2023.

Il Ministero del Lavoro, intervenendo sul tema offre un'indicazione estensiva delle previsioni normative in linea con la volontà del legislatore di offrire maggiore libertà nella stipula del rapporto a tempo determinato.

Viene infatti previsto il conteggio dei soli contratti **stipulati** oltre la data di entrata in vigore del Decreto Legge, quindi, come esemplificato dal Ministero, 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.

Circolare della INL chiarisce il conteggio 12 mesi acausali nei contratti a termine

Questa prima indicazione ci fa comprendere come non debba essere verificato il periodo di esecuzione del rapporto a tempo determinato ma quella che è la data di stipula, da intendersi con riferimento a nuovo contratto, rinnovo o anche proroga.

Questo porta a valutare da parte del Ministero del Lavoro che se nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 e il 4 luglio 2023 (data di conversione del decreto) 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”.

L'indicazione con l'inserimento della data di conversione può apparire fuorviante, ma possiamo quindi semplificare tali indicazioni affermando che, **dal 5 maggio 2023 per ogni stipula di contratto (rinnovo o proroga) si terrà conto dei contratti stipulati, rinnovati o prorogati dopo il 5 maggio 2023.**