

**Alla cortese attenzione di tutti i Clienti**

Ancona, ottobre 2023

**OGGETTO: LAVORO A TEMPO DETERMINATO – Novità introdotte dal Decreto Lavoro 2023. Richiamo delle disposizioni non oggetto di modifica.**

*Gentile Cliente,*

*il Decreto-legge n. 48/2023 (Decreto Lavoro 2023) - convertito con modifiche dalla Legge 85/2023, ha introdotto delle novità in materia di contratto di lavoro a tempo determinato che se da un lato ne rendono l'utilizzo più flessibile, dall'altro lato richiedono una notevole attenzione per la corretta applicazione.*

*In data 9 ottobre 2023 il Ministero del Lavoro è intervenuto con una circolare al fine di fornire orientamenti interpretativi in merito ai diversi della norma; sulla base di tale circolare ci è pertanto oggi possibile fornire delle informazioni abbastanza certe e complete.*

*Considerata la particolare importanza e frequenza di ricorso a questa tipologia contrattuale, oltre all'analisi delle novità introdotte dal suddetto Decreto Lavoro, nella presente informativa saranno anche richiamati i numerosi aspetti del contratto di lavoro a tempo determinato che non sono stati oggetto di modifica.*

<b>Parte I - Novità introdotte dal Decreto Lavoro 2023</b>
--

**DURATA E CAUSALI**

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- **fino a 12 mesi, senza necessità di indicare alcuna causale;**
- **superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, o la maggior durata massima prevista dalla contrattazione collettiva, solo in presenza di almeno una delle causali, così come rimodulate e riviste dal suddetto Decreto Lavoro 2023:**
  - a) **casi previsti dai contratti collettivi** di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015 (ossia contratti collettivi **nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria)
  - b) in assenza delle previsioni dettate dalla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque **entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;**

# LABOR MARCHE STP s.r.l.

## *Consulenza del Lavoro*

### c) **in sostituzione di altri lavoratori.**

Viene quindi affidata alla contrattazione collettiva – nazionale, territoriale o aziendale- il ruolo centrale di definire i casi in cui è possibile ricorrere al contratto a tempo determinato.

Viene nel contempo previsto un periodo transitorio nelle more dell'esercizio di tale delega conferita alle parti sociali che consentirà (attualmente fino al 30 aprile 2024), l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro (in caso di assenza di ipotesi contenute nei contratti collettivi vigenti e già applicati al rapporto di lavoro) al sussistere di esigenze oggettive (di natura tecnica, organizzativa o produttiva); in quest'ultimo caso di individuazione tra le parti della causale, la stessa dovrà essere specificata in modo dettagliato, riscontrabile e oggettivo nel contratto di lavoro/lettera di assunzione.

**La durata massima** complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato intercorsi tra la stessa azienda e il medesimo lavoratore **è pari a 24 mesi - o la maggior durata massima prevista dalla contrattazione collettiva-** con **obbligo di indicazione della causale dopo i primi 12 mesi di durata del contratto.** Ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore fa comunque espresso riferimento allo **svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.** Ne consegue che ove il lavoratore sottoscriva più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale) ai fini del calcolo della durata massima stabilita, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento.

## **PROROGHE E RINNOVI**

La **proroga** del contratto di lavoro a tempo determinato, come noto, consiste in un prolungamento (ossia uno spostamento in avanti della data di termine) dello stesso contratto lavorativo, senza alcuna interruzione.

La proroga deve essere sottoscritta di comune accordo tra le parti e non essere decisa unilateralmente decisa ed imposta dal datore di lavoro.

Resta confermato che **il contratto può essere prorogato per un numero massimo di 4 volte** all'interno dell'arco di tempo massimo di 24 mesi (o maggior arco di tempo previsto dalla contrattazione collettiva); tale limite deve intendersi come complessivo, tenendo conto quindi di tutti i rapporti a termine intercorsi, anche per effetto di rinnovi.

Nei primi 12 mesi il contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato liberamente, non richiede quindi la sussistenza ed indicazione di una causale.

Nel caso di proroga del contratto, le motivazioni (necessarie nelle ipotesi di causalità del contratto) e la qualifica attribuita al lavoratore devono rimanere le stesse già previste nel contratto originario, perché in caso contrario ci ritroveremmo di fronte a quello che di fatto è un nuovo contratto (rinnovo), per il quale sarebbero necessari gli intervalli "stop & go" di cui si dirà a breve.

La legge di conversione del Decreto Lavoro ha inoltre previsto che anche i **rinnovi di contratti a tempo determinato** (ossia l'instaurazione di un di un nuovo rapporto di lavoro con uno stesso lavoratore già precedentemente in forza con contratto a tempo determinato) **entro il limite di durata complessivo fissato a 12 mesi, possono essere operati senza l'obbligo di apporre una specifica causale**, accomunando quindi, da questo punto di vista, la proroga ed il rinnovo del contratto a tempo determinato.

# LABOR MARCHE STP s.r.l.

## Consulenza del Lavoro

Pertanto, il contratto potrà essere non solo prorogato ma anche rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali

### **COMPUTO DEL PERIODO DI 12 MESI SENZA OBBLIGO DI CAUSALE**

Altro intervento decisamente rilevante operato dal Decreto Lavoro 2023 in materia di contratto a tempo determinato, e nello specifico in merito alla disciplina delle causali, è costituito dal **congelamento (ossia dal mancato computo) dei rapporti a tempo determinato instaurati prima del 4 maggio 2023** (data di entrata in vigore del Decreto).

**Il mancato computo riguarda esclusivamente il raggiungimento della soglia dei 12 mesi senza obbligo di apposizione della causale, mentre non si applica al limite complessivo di 24 mesi**, (ovvero quello più esteso previsto dalla contrattazione collettiva applicata), oltrepassati i quali non è più consentito il ricorso al tempo determinato. Per il raggiungimento di tale limite di 24 mesi, pertanto, non vale alcun congelamento, dovendosi computare per intero anche i periodi precedenti al 4 maggio 2023, operando anche la sommatoria dei diversi contratti intercorsi.

La circolare del Ministero del Lavoro del 9 ottobre 2023 precisa che il suddetto congelamento dei periodi di rapporto a tempo determinato instaurati prima del 4 maggio 2023 è da intendersi **operante sia nel caso di rinnovo** (ossia di instaurazione di nuovo contratto), **sia nel caso di proroghe** di contratti in essere,

Altro importante interpretazione fornita dalla succitata circolare riguarda la definizione dell'arco temporale di congelamento dei periodi pregressi: **i rapporti a tempo determinato instaurati sino al 4 maggio 2023 non debbono essere computati per la loro intera durata**, quindi anche relativamente a periodi che si collocano successivamente al 4 maggio 2023 (e non solo per i periodi che si collocano fino a tale data).

Sarà quindi particolarmente importante considerare che, come già sopra evidenziato, il congelamento dei contratti instaurati fino al 4 maggio 2023 rileva soltanto ai fini del raggiungimento della soglia di 12 mesi oltre i quali è necessario apporre una causale al rapporto a termine, e non anche della soglia complessiva di 24 mesi di rapporti a tempo determinato che resta immutata.

Per cui, in caso ad esempio di un rapporto instaurato in data 1° gennaio 2023 ed avente scadenza il 31 dicembre 2023, è possibile allo scoccare di tale data prorogare (o rinnovare, sempre nel rispetto degli intervalli temporali tra rapporti a tempo determinato) per ulteriori 12 mesi, senza la necessità di apporre una causale giustificatrice.

### **Parte II – Richiamo alle disposizioni non modificate**

#### **Periodi minimi di intervallo nel caso di rinnovo (c.d. “stop & go”)**

**Non c'è un limite al numero di rinnovi di un contratto a termine**, salvo fatto il tetto massimo relativo ai 24 mesi di durata di un contratto a tempo determinato;

Prima che il datore di lavoro possa assumere di nuovo il dipendente attraverso il rinnovo del contratto, devono essere rispettati dei **periodi minimi di intervallo** fra un contratto e l'altro, almeno pari a:

- **dieci giorni** nel caso di contratti di durata **inferiore a sei mesi**;
- **venti giorni** nel caso di contratti di durata **superiore a sei mesi**.

In caso di violazione delle regole in materia di stop & go il contratto a termine si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato. Il rispetto di questi periodi di interruzione fra

# LABOR MARCHE STP s.r.l.

## *Consulenza del Lavoro*

un contratto a termine e il suo rinnovo non sono però necessari nel caso di contratti di lavoro stagionali o stipulate con causale di sostituzione.

Non è inoltre necessario in ipotesi di successione tra rapporto a tempo determinato e contratto intermittente in quanto a tale istituto contrattuale non si applica la disciplina organica del lavoro a termine.

### **Prosecuzioni di fatto (c.d. "coda contrattuale")**

Nel caso in cui il rapporto prosegua oltre la scadenza del contratto o della proroga, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al dipendente una **maggiorazione della retribuzione** per ogni giorno eccedente, nelle seguenti misure

- maggiorazione al 20% fino al decimo giorno
- maggiorazione 40% per ogni giorno successive.

Si tratta di una prosecuzione di fatto che non richiede particolari adempimenti per la sua regolarità. Sarà sufficiente indicare nel LUL di competenza le giornate di lavoro effettuate in più e retribuirle con la maggiorazione prevista dalla legge per questa fattispecie. Nel caso in cui il rapporto di lavoro si trascini oltre il trentesimo giorno di scadenza, nel caso di contratti di durata inferiore ai sei mesi, oppure oltre il cinquantesimo, nel caso di contratti di durata superiore, ancora una volta il contratto a tempo determinato si trasforma in tempo indeterminato.

### **Forma scritta, periodo di prova**

**L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto;** in mancanza di atto scritto il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione. La forma scritta non è necessaria per i contratti di lavoro puramente occasionali, ossia di durata non superiore a 12 giorni

Nel contratto di lavoro a tempo determinato può validamente essere inserita la pattuizione di **un periodo di prova**, definita in via generale dalla contrattazione collettiva in base alle mansioni svolte ed al relativo livello di inquadramento.

Il Decreto legislativo n. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza) ha previsto che la durata del periodo di prova debba essere proporzionalmente ridotto in ipotesi di rapporto a tempo determinato, delegando nel contempo la contrattazione collettiva per la definizione di tale rimodulazione.

Ad oggi non tutti i contratti collettivi si sono espressi in merito, sebbene alcuni CCNL già prima della previsione normativa citata avevano introdotto previsioni in tale direzione.

Nelle more di una specifica previsione normativa, ed in attesa di un disegno di legge attualmente "in cantiere" che sembrerebbe normare in materia (colmando quindi la lacuna di tutte quelle fattispecie nelle quali la contrattazione collettiva non abbia previsto nulla in merito), può essere buona prassi ipotizzare una riparametrazione (in caso di durata inferiore del rapporto) rispetto ad un arco temporale di 12 mesi, evitando in ogni caso che il patto di prova superi la metà dell'intero contratto a tempo determinato.

In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova;

In ipotesi di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

## **Casi di divieto di ricorso al tempo determinato**

E' previsto il divieto di ricorrere al tempo determinato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni**, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la **valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

## **Limiti quantitativi**

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, **non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, con arrotondamento all'unità superiore del decimale uguale o superiore a 0,5. In caso di inizio di attività in corso d'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

**Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.**

Il numero complessivo dei contratti a termine stipulati da ciascun datore di lavoro non costituisce un limite fisso annuale ma rappresenta, invece, una proporzione tra lavoratori stabili e a termine, di modo che allo scadere di un contratto sarà possibile stipularne un altro, sempreché si rispetti la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato pari al 20%.

**Il limite legale del 20% si applica solo in assenza di una diversa disciplina della contrattazione collettiva** I contratti collettivi possono quindi legittimamente derogare al limite percentuale del 20% (aumentandolo o diminuendolo) o agli altri limiti previsti dalla norma.

Inoltre, **l'assunzione a termine ovvero con contratto di somministrazione** di lavoro a tempo determinato presso l'utilizzatore, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, è ammessa nel limite complessivo del **30%** del numero **dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore **al 1° gennaio** dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni decimali pari o superiori a 0,5).

I limiti quantitativi previsti dalla legge o dai contratti collettivi **non si applicano** nei seguenti casi nei quali dunque sono sempre ammessi i contratti a tempo determinato:

- a. nella fase di **avvio di nuove attività**, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b. contratti conclusi da imprese **start-up innovative**, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto per le società già costituite
- c. nelle **attività stagionali**;
- d. per **specifici spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- e. per **sostituzione di lavoratori assenti**;

# LABOR MARCHE STP s.r.l.

## Consulenza del Lavoro

- f. contratti con lavoratori di **età superiore a 50 anni**.

Il limite percentuale non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da università private e da istituti di cultura

In caso di **violazione del limite percentuale** di legge o di contratto per ciascun lavoratore non si applica la sanzione della trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, ma una **sanzione amministrativa** pari a:

- **20% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, nel caso di un solo lavoratore assunto in violazione del limite percentuale;
- **50% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, in caso di più lavoratori assunti in violazione del limite percentuale.

La sanzione amministrativa non è soggetta a diffida ed è ammesso il pagamento in forma ridotta previsto dall'art. 16, L. n. 689/1981.

### **Stipula di ulteriore contratto presso Ispettorato Territoriale del Lavoro**

Un ulteriore contratto a tempo determinato, oltre il limite massimo dei 24 mesi o il diverso termine massimo previsto dalla contrattazione collettiva, fra gli stessi soggetti, per una durata massima di ulteriori di 12 mesi, può essere stipulato presso l'**Ispettorato Territoriale del Lavoro** competente per territorio.

### **Diritto di precedenza**

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo **superiore a sei mesi**, ha **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione. Il congedo di maternità per astensione obbligatoria, usufruito nell'esecuzione di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore a termine stagionale ha diritto di precedenza con riferimento a nuove assunzioni a termine effettuate dallo stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere **espressamente richiamato nel contratto** a tempo determinato e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti **per iscritto** la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (3 mesi nel caso di attività stagionali). Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

In considerazione del fatto che il diritto di precedenza viene esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere. Ciò, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso.

### **Diritto di precedenza a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili (Decreto “Trasparenza”)**

Il c.d. **Decreto Trasparenza**), in vigore dal **13 agosto 2022**, introduce una previsione volta a ridurre la presenza ed il ricorso a rapporti di lavoro contraddistinti da un basso grado di stabilità.

Non viene fatta esplicita menzione della platea dei potenziali aventi diritto ad esercitare tale richiesta, ma l'utilizzo da parte del Legislatore delle locuzioni datore di lavoro e committente, farebbe propendere sia per rapporti di lavoro subordinati diversi dal tempo pieno ed interminato, sia a contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa.

Stabilisce l'art. 10 del D.Lgs. n. 104/202 che, ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore con un'**anzianità di lavoro di almeno 6 mesi** presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova può **chiedere per iscritto** che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con **condizioni più prevedibili, sicure e stabili**, se disponibile.

In caso di risposta negativa è ammessa **nuova richiesta** dopo che siano **trascorsi almeno 6 mesi** dalla precedente.

La **risposta motivata** deve essere fornita dal datore di lavoro o dal committente **entro un mese** dalla richiesta del lavoratore.

In caso di nuova richiesta di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

Restano **esclusi** dalle previsioni i lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, i lavoratori marittimi, quelli della pesca e i lavoratori domestici.

### **Contributo previdenziale addizionale**

Al rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica un **contributo addizionale** a carico del datore di lavoro pari **all'1,4% della retribuzione imponibile** ai fini previdenziali. Il contributo addizionale è aumentato dello **0,50%** in occasione di **ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. L'incremento contributivo previsto in caso di rinnovo non si applica ai contratti di lavoro domestico.

Di conseguenza, in caso di rinnovo del contratto il contributo addizionale viene determinato mediante una nuova aliquota contributiva ( $1,40\% + 0,50\% = 1,90\%$ ), alla quale si dovrà aggiungere un ulteriore  $0,50\%$  qualora il rapporto a termine sia nuovamente rinnovato ( $1,90\% + 0,50\% = 2,40\%$ ). Detta maggiorazione contributiva **non trova applicazione in caso di proroga**.

Tale contributo **non si applica**, in seguito alle le modifiche apportate dall'art. 1, c. 12, L. n. 160/2019, alla disciplina generale introdotta dalla L. n. 92/2012:

- ai **lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti**, nelle ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto;
- ai **contratti di lavoro in apprendistato**;
- ai **lavoratori dipendenti delle pubbliche Amministrazioni**;
- ai **contratti di lavoro domestico** (si applica tuttavia ai rapporti di lavoro domestico a tempo determinato in somministrazione);
- ai **rapporti a tempo determinato degli operai agricoli**.

Ai contratti di lavoro a tempo determinato, **stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2020**, per lo svolgimento delle **attività stagionali** "definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro

## LABOR MARCHE STP s.r.l.

### *Consulenza del Lavoro*

comparativamente più rappresentative" non si applica il contributo addizionale né, conseguentemente, l'incremento previsto in occasione di ciascun rinnovo.

La norma cristallizza le attività stagionali che danno luogo all'applicazione dell'esonero contributivo in argomento, considerando a tale fine solo quelle contenute negli avvisi comuni e nei contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011.

L'esonero si riferisce anche ai contratti di lavoro a tempo determinato, **sottoscritti a decorrere dal 1° gennaio 2020 per lo svolgimento di attività stagionali**, stipulati in forza di contratti collettivi nazionali intervenuti, tra le stesse parti e per il medesimo settore, **successivamente al 31 dicembre 2011**, qualora detti rinnovi contrattuali contengano espresso riferimento a quelle attività stagionali individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, ossia senza modificare le attività produttive definite stagionali e fermo restando che, conseguentemente, l'esonero non si applica alle eventuali ulteriori attività individuate come stagionali in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Nell'ipotesi di contratto di lavoro stagionale stipulato antecedentemente al 1° gennaio 2020, l'esonero contributivo in argomento si applica ai rinnovi contrattuali intervenuti successivamente a tale data.

Il contributo addizionale di cui non si applica alle **assunzioni di lavoratori adibiti all'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi**, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo.

---

*Stante la complessità della norma e, soprattutto, le implicazioni negative che possono scaturire per l'azienda da un non corretto utilizzo della tipologia contrattuale in argomento, in caso di dubbio è certamente consigliabile contattare tempestivamente il nostro Studio prima di prendere decisione riguardo a proroghe o rinnovi di contratti a tempo determinato, per i quali è opportuna una verifica della durata complessiva (24 mesi o maggior durata prevista dalla contrattazione collettiva), della possibilità di ricorrere al congelamento dei periodi pregressi per il raggiungimento dei 12 mesi senza obbligo di causale, nonché per verificare le possibilità previste dalla contrattazione collettiva applicata dall'azienda per ricorrere alle causali, quando queste ultime divengono obbligatorie.*

*Restiamo, come di consueto, a diposizione per ogni chiarimento generale, approfondimento e analisi di specifiche situazioni aziendali.*

*Cordiali saluti*

**LABOR MARCHE STP s.r.l.**