SOMMARIO

LEGGE 85/2023 di conversione del c.d. "DECRETO LAVORO": novità e decorrenza delle disposizioni previste.

BONUS ASSUNZIONI NEET: domande dal 31 luglio 2023, le istruzioni INPS.

FRINGE BENEFIT FINO A 3.000 €: arrivano dall'Agenzia delle Entrate i chiarimenti sulle modalità applicative.

CONTRATTI A TERMINE: come cambiano nel 2023 con l'approvazione del "Decreto Lavoro", attenzione alle nuove regole.

LEGGE 85/2023 di conversione del c.d. "DECRETO LAVORO": novità e decorrenza delle disposizioni previste.

Il punto

*Il D.L. n.48/2023, così detto "**Decreto Lavoro**", con la pubblicazione in G.U. 153/2023, è stato convertito nella **Legge n. 85/2023**, prevedendo alcune disposizioni a decorrenza immediata, altre applicabili dal 2024, nonchè facilitazioni per i datori di lavoro che assumono, la revisione delle regole di trasparenza dei contratti di lavoro, nuove causali per la stipula di contratti di lavoro a termine, la riduzione del cuneo fiscale, l'incremento della soglia dei fringe benefit a 3.000 euro per il 2023 ma a talune condizioni, le modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali in specifici settori, l'assegno per l'inclusione e molti altri interventi spot, tanto da renderlo quasi un testo "omnibus", molto frammentario e con una accentuazione di interventi per singole mirate categorie. Proviamo quindi a riassumere in una tabella i principali provvedimenti di interesse per le aziende e la loro entrata in vigore, per poi approfondire quelli già operativi.*

Provvedimenti e date di entrata in vigore.

Nuove causali per i contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi	**Dal 5 Maggio 2023**, ferma restando la possibilità della stipula di un contratto a causale di durata non superiore a 12 mesi, la stipula di contratti di durata superiore, non oltre 24 mesi, è possibile solamente nelle seguenti ipotesi: - **nei casi previsti dai** contratti collettivi, anche di secondo livello (territoriali o aziendali); - **in caso di mancata previsione da parte della contrattazione collettiva**, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e comunque entro il 30 aprile 2024; - **per esigenze di** sostituire altri lavoratori **assenti**. **Esclusa anche per i rinnovi**, come già previsto per le proroghe, l'esigenza della causale, se la durata complessiva del rapporto non supera i 12 mesi. Ai fini del computo dei 12 mesi, si tiene conto dei **soli contratti stipulati a far data dal 5 maggio 2023**.
Contratti di somministrazione	**Dalla data di entrata in vigore della legge di conversione** (04 Luglio 2023) per incentivare l'utilizzo dei **contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, sono esclusi** dal limite percentuale previsto **i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato** e di lavoratori in **"ex mobilità",** soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

	Contributo assunzione giovani disabili	**Per le assunzioni effettuate nel periodo 1° Agosto 2022 / 31 Dicembre 2023**, con contratto a tempo indeterminato di soggetti con disabilità e **di età inferiore a 35 anni** viene istituito un contributo a favore degli Enti del Terzo settore e di altri enti ad essi assimilabili, le cui modalità attuative saranno definite in apposito decreto, da adottare entro il 1° marzo 2024.
	Contributo assunzione giovani NEET	**Per le nuove assunzioni, effettuate dal 1° Giugno 2023 al 31 Dicembre 2023**, **a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, **di giovani NEET al di sotto dei 30 anni, registrati al PON "Iniziativa Occupazione Giovani"**, viene riconosciuto ai datori di lavoro privati **un incentivo pari al 60%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 12 mesi.
	Smart working	Proroga fino al: - **30 Settembre 2023** del diritto allo smart working per i lavoratori dipendenti pubblici e privati rientranti nelle condizioni individuate dal DM 4 Febbraio 2022 (*Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile*); - **31 Dicembre 2023** del diritto per i soggetti fragili e i lavoratori genitori di figli under 14 di richiedere che la prestazione di lavoro sia svolta in modalità di lavoro agile.
	Lavoro occasionale	**In vigore dal 5 Maggio 2023 la modifica alla disciplina del lavoro occasionale** per i soggetti operanti nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.
	Taglio cuneo fiscale	**Per i periodi di paga dal 1° Luglio al 31 Dicembre 2023**, è aumentata di **4 punti** la percentuale di esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, senza incidenza sulla tredicesima.
	Fringe benefit	**Per il periodo d'imposta 2023, per i dipendenti con figli fiscalmente a carico, viene incrementato da 258,23 euro a 3.000 euro** il limite di esenzione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo e delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.
	Contratti di espansione	**Proroga al 2024** al fine di incentivare la **staffetta generazionale.**

	Bonus lavoratori dipendenti del settore turistico	**Dal 1° Giugno al 21 Settembre 2023** viene riconosciuta ai lavoratori del comparto del turismo (inclusi gli stabilimenti termali) con un reddito fino a 40.000 euro, **una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde** corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario.
	Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale	**Incentivazione dell'uso delle Prestazioni Occasionali del settore turistico e termale**. Il limite per ciascun utilizzatore sale da 10.000 a 15.000 euro annui e possono essere utilizzate da datori di lavoro che impieghino fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.
	Salute e sicurezza sul lavoro	**In vigore dal 5 Maggio 2023 le modifiche al D.lgs. 81/2008**, volte al rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni.
	Sanzioni per omesso versamento dei contributi	**In vigore dal 5 Maggio 2023 le nuove sanzioni in caso di omesso versamento dei contributi da parte dei datori di lavoro** e da parte dei committenti dei contratti di co.co.co. rientranti nella Gestione Separata. **Per omissioni non superiori a 10.000 euro**, si applica la sanzione amministrativa da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso.
	Assegno unico e universale	**Con effetto dal 1° Giugno 2023, ai genitori vedovi** è stata estesa la maggiorazione dell'assegno unico prevista per i nuclei familiari in cui entrambi i genitori siano occupati.
	Cassa Integrazione in deroga	Previsione di una forma di **Cassa Integrazione Guadagni in Deroga fino al 31 dicembre 2023** per le imprese che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai **piani di riorganizzazione e ristrutturazione.**
	Obblighi informativi	**In vigore dal 5 Maggio 2023 alcune semplificazioni in merito agli obblighi di informazione dovute dal datore di lavoro al momento dell'assunzione**, consentendo il rinvio alla normativa di riferimento e alla contrattazione collettiva applicata.
	Supporto per la formazione e il lavoro	**A decorrere dal 1° Settembre 2023 entra in vigore il supporto per la formazione e il lavoro**, quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti formativi e di accompagnamento al lavoro o comunque di politica attiva. Sarà utilizzabile dai componenti **fra i 18 e i 59 anni** di nuclei familiari con **ISEE non superiore a 6000 euro**, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione e partecipano a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate.

	Assegno di inclusione	**A decorrere dal 1° Gennaio 2024 è istituito l'assegno di inclusione**, riconosciuto in favore dei nuclei familiari in cui vi sia almeno un soggetto minorenne o avente almeno 60 anni di età o disabile o in condizione di svantaggio e inserito in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione. La misura è condizionata alla prova dei redditi e all'adesione ad un percorso personalizzato di attivazione e inclusione sociale e lavorativa.
	Stralcio debiti contributivi	**Stralcio dei debiti contributivi** dei soggetti iscritti alle gestioni **artigiani e commercianti, lavoratori autonomi agricoli, committenti e professionisti iscritti alla gestione separata dell'INPS**, per i quali sono stati annullati i debiti contributivi delle cartelle esattoriali **fino a 1.000 euro.**

BONUS ASSUNZIONI NEET: domande dal 31 luglio 2023, le istruzioni INPS.

Il punto

L'INPS *ha emanato le istruzioni per beneficiare del* ***bonus assunzioni NEET (****Not engaged in Education, Employment or Training) introdotto dal Decreto Lavoro: si parte con le domande* ***dal 31 luglio****, l'agevolazione - pari al* ***60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali -*** *è legata ai* ***nuovi contratti di lavoro*** *stipulati* ***dal 1° Giugno al 31 Dicembre 2023*** *con* ***giovani fino ai 30 anni*** *che* ***non studiano e non lavorano****.*
I dettagli nella ***Circolare numero 68 del 21-07-2023.pdf****.*

Datori di lavoro che possono presentare domanda e requisiti

Possono presentare **domanda di prenotazione delle risorse** per ottenere il **bonus assunzioni NEET** dal **31 luglio 2023** tutti i datori di lavoro privati, inclusi quelli del settore agricolo e a prescindere dalla natura di imprenditori.
Sono esclusi dal perimetro di applicazione dei benefici i **rapporti di lavoro domestico**.
In ogni caso, i datori di lavoro devono rispettare **tutti i requisiti previsti per l'accesso agli incentivi all'occupazione**, le norme a tutela della condizione di lavoro, le condizioni generali di compatibilità con il mercato interno.
Inoltre, l'**assunzione** deve rappresentare un **incremento netto dell'occupazione**, rispetto alla media dei dipendenti occupati nell'anno precedente; fanno eccezione i casi di:

- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- dimissioni volontarie;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- invalidità.

Per quali contratti è possibile richiedere l'incentivo	L'agevolazione è prevista per assunzioni **dal 1° Giugno al 31 Dicembre 2023** con **contratto a tempo indeterminato**, anche di somministrazione e con **contratto di apprendistato professionalizzante**, anche part-time. Non è possibile richiedere il bonus NEET per il contratto di lavoro intermittente e per le prestazioni di lavoro occasionale**,** così come per la trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine.
Requisiti previsti per lavoratori e lavoratrici	Per avere diritto all'**incentivo del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali,** lavoratrici e lavoratori assunti devono avere i seguenti requisiti**:** ▪ **non aver compiuto il trentesimo anno di età**; ▪ **non lavorare già e non essere già inseriti in corsi di studi o di formazione,** quindi essere individuati come NEET; ▪ essere registrati al **Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani** tramite MyANPAL o utilizzando i portali regionali di Garanzia Giovani. Per quanto riguarda i **giovani dai 25 ai 29 anni** è necessario rispettare anche almeno **una delle seguenti condizioni**: ▪ essere privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; ▪ non essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale; ▪ aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non aver ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; ▪ essere assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna, che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o in settori economici in cui sia riscontrato il differenziale nella misura di almeno il 25%, in caso di appartenenza al genere sottorappresentato.
Istanze all'INPS dal 31 Luglio 2023	Verificata la presenza dei requisiti che interessano entrambe le parti in causa e il contratto di lavoro, a partire **dal 31 luglio 2023** è possibile presentare **domanda all'INPS** per la prenotazione del **bonus assunzioni NEET**. L'istanza va presentata online alla voce **NEET23** all'interno dell'applicazione ***"Portale delle agevolazioni".*** Ricevuta la domanda, l'INPS verifica le condizioni previste per beneficiare del **bonus assunzioni NEET**, calcola l'**importo spettante** in base alla retribuzione indicata e verifica la presenza dei fondi a disposizione. **Entro 5 giorni il sistema conferma al datore di lavoro la prenotazione dell'incentivo** sulla base dell'ordine cronologico delle domande. Il datore di lavoro ha **7 giorni di calendario**, per **stipulare il contratto di lavoro** e **altri 7 per comunicare all'INPS l'avvenuta assunzione**, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.Se la domanda va a buon fine, per le **assunzioni dei NEET** i datori di lavoro hanno diritto a un **incentivo di tipo economico** quantificato sulla retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, da parametrare quindi alla retribuzione erogata ai **nuovi assunti** e non alla contribuzione datoriale dovuta.

FRINGE BENEFIT FINO A 3.000 €: arrivano dall'Agenzia delle Entrate i chiarimenti sulle modalità applicative.

Il punto

*Sono arrivati **dall'Agenzia delle Entrate** gli attesi chiarimenti sulle modalità applicative del nuovo limite di **3.000 € per i fringe benefit** previsti dalla legge di conversione del "Decreto Lavoro". La **Circolare n. 23 del 1/08/2023**, oltre a ricordare che l'innalzamento del limite vale **solo per il periodo d'imposta 2023** ed esclusivamente **a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico**, chiarisce che il beneficio spetta sia ai titolari di redditi di lavoro dipendente, che di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. L'applicazione della misura agevolativa è subordinata alla **dichiarazione da parte del lavoratore dipendente** al datore di lavoro di averne diritto, indicando il codice fiscale dei figli fiscalmente a carico.*

Novità introdotte e limiti ai beneficiari

Sono i **lavoratori dipendenti con figli a carico** i soggetti beneficiari del nuovo limite per la fruizione dei fringe benefit previsti per il 2023, riconosciuti anche in relazione alle **somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle bollette**.

Torna così a **3.000 €**, rispetto alla **soglia ordinaria di 258,23 €,** l'importo del bonus che può essere riconosciuto dai datori di lavoro ai propri dipendenti, per il quale è possibile usufruire della **non imponibilità**, ma - rispetto al 2022, quando vi era stato analogo provvedimento - **solo ed esclusivamente in presenza di figli all'interno del nucleo familiare** dei lavoratori.

Per la **generalità dei lavoratori** i fringe benefit restano esenti fino al limite ordinario di **258,23 €** e, in tal caso, si applicheranno le regole indicate all'articolo 51, comma 3 del TUIR. **Per i lavoratori senza figli a carico**, non rientrano quindi tra i fringe benefit per i quali si applica il regime di non imponibilità, le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze.

Doppia agevolazione per dipendenti con figli

L'importo massimo spettante è relativo a ciascun percettore e, quindi, **può raddoppiare a 6.000 € in caso di figli a carico al 50% di ambedue i genitori**. In tale evenienza, infatti, **ciascun datore di lavoro potrà erogare il bonus in busta paga** - o i fringe benefit sottoforma di beni o servizi - entro la soglia massima di 3.000 €.

Questo uno degli aspetti chiariti dall'Agenzia delle Entrate, la quale precisa anche che: *"L'agevolazione in commento è riconosciuta in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi. Spetta, altresì, nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'articolo 12 del TUIR poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale (AUU)."*

Bonus fruibile solo per il 2023 e a discrezione del datore di lavoro	**Il bonus è fruibile solo per l'anno in corso**. La Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 23/E del 1° Agosto 2023 chiarisce anche che è **il datore di lavoro a scegliere se e in quale misura erogare i fringe benefit** ai propri dipendenti e, come specificato nella Circolare stessa, la loro attribuzione può avvenire anche ***ad personam*****.** Infatti, a differenza dei bonus erogati attingendo da risorse statali, **il riconoscimento dei fringe benefit è legato a scelte aziendali**: è il datore di lavoro a decidere se, quando e a chi erogare beni o servizi a titolo premiale o di incentivo, così come il relativo importo. La norma introdotta con il Decreto Lavoro **non prevede dunque un diritto generalizzato ai fringe benefit per i lavoratori con figli**, ma incrementa esclusivamente la soglia di non imponibilità ai fini fiscali e contributivi. La scelta finale è quindi del datore di lavoro, che potrà erogare i fringe benefit su base individuale anche solo ad alcuni dei propri lavoratori.
Dichiarazione del lavoratore in forma libera	L'applicazione del limite più alto dei fringe benefit in busta paga è subordinato al **rilascio all'azienda da parte del lavoratore di una autodichiarazione** in forma libera, circa il rispetto dei requisiti richiesti, in cui indicare il **codice fiscale del figlio o dei figli a carico**. Come specificato dallo stesso decreto-legge, il benefit **spetta anche in relazione** ai **figli nati fuori dal matrimonio** riconosciuti, **adottivi o affidati**, purché siano fiscalmente a carico. Si evidenzia che **in assenza di tale dichiarazione l'agevolazione non è applicabile** ed è necessario che il datore di lavoro **conservi la documentazione**, ai fini di eventuali controlli.
Verifica del requisito ex post	Ultimo, ma non meno rilevante aspetto da segnalare, riguarda le **regole per l'erogazione dei fringe benefit.** Non sono previste modalità particolari per la fruizione, per cui Azienda e lavoratore potranno **concordare come procedere**. Qualora vengano meno i presupposti per il riconoscimento del beneficio, anche *ex post*, il lavoratore dovrà darne prontamente comunicazione al sostituto d'imposta, che **recupererà le somme non spettanti dagli stipendi relativi ai periodi d'imposta successivi.** In merito alla verifica del **requisito del carico fiscale**, alla data del 31 dicembre 2023 bisognerà accertare il rispetto del limite di reddito previsto. Si ricorda che per l'individuazione dei figli fiscalmente a carico è necessario tener presenti le due soglie: ▪ **per i figli di età superiore a 24 anni**, il limite di reddito per essere considerato a carico dei genitori è pari a **2.840,51 €**; ▪ **per i figli di età inferiore ai 24 anni**, la soglia massima è fissata a **4.000 €**. Infine, l'Agenzia delle Entrate evidenzia che l'attuazione dell'agevolazione da parte dei datori di lavoro è subordinata all'**informativa alle rappresentanze sindacali unitarie**, laddove presenti.

CONTRATTI A TERMINE: come cambiano nel 2023 con l'approvazione del Decreto Lavoro, attenzione alle nuove regole.

Il punto

La legge di conversione del "Decreto Lavoro" ha introdotto ulteriori ***novità per i contratti a tempo determinato****, modificando, altresì, anche i* ***limiti di utilizzo previsti per i rapporti in somministrazione*** *a tempo indeterminato. Il decreto prevede che* ***nei primi dodici mesi****, i contratti a termine siano sempre "****acausali"****, indipendentemente dal fatto che i dodici mesi si raggiungano con un unico rapporto di lavoro a termine, ovvero con più contratti di lavoro (rinnovi). Resta fermo quanto previsto per la* ***durata massima complessiva****, prescritta dalla legge,* ***pari a 24 mesi****. Vediamo come devono essere applicate le nuove regole dai datori di lavoro.*

CAUSALI.

La prima modifica disposta dal Decreto Lavoro riguarda il meccanismo delle così dette "causali", vale a dire le motivazioni **che consentono di estendere i contratti a termine oltre i 12 mesi**, comunque nel rispetto del limite complessivo di **durata massima di 24 mesi.**

Causali soppresse

Innanzitutto, sono state soppresse le causali rappresentate da:

- **Esigenze temporanee ed oggettive dell'azienda**, estranee all'ordinaria attività;
- **Esigenze connesse ad incrementi temporanei**, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività.

Causale mantenuta

Rispetto alla disciplina ante Decreto Lavoro, viene mantenuta come motivazione per oltrepassare i dodici mesi **l'esigenza di sostituire altri lavoratori assenti**.

Nuove causali

Tra le causali di nuova introduzione, la prima riguarda in realtà una norma transitoria già utilizzata in passato e operante fino al 30 settembre 2022, vale a dire le **fattispecie previste dai contratti collettivi "***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*" (articolo 51, Decreto legislativo 15 giugno 2015 numero 81).

Viene poi introdotta una causale residuale in quanto, in mancanza delle previsioni contrattuali, il superamento del tetto dei 12 mesi è ammesso nelle ipotesi previste dai contratti collettivi applicati in azienda, comunque **non oltre il 30 aprile 2024**, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti. Tale causale è "***applicabile solo con atti (tra datore di lavoro e dipendente) stipulati entro il 30 aprile 2024*** *e solo in assenza delle suddette previsioni da parte dei contratti collettivi applicati in azienda, di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti*".

Ultima causale, **in sostituzione di altri lavoratori**.

Settori esclusi dal sistema della causale	**Le nuove causali non si applicano ai contratti stipulati da**: Pubbliche amministrazioni, Università private, incluse le filiazioni di università straniere, Istituti pubblici di ricerca, Società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, Enti privati di ricerca, Lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della medesima, **ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018 numero 87**, convertito in Legge 9 agosto 2018 numero 96.
Proroghe e rinnovi	In sede di conversione in legge del Decreto Lavoro sono state **modificate le disposizioni in materia di proroghe e rinnovi.** Nello specifico è stato disposto che il contratto può essere **prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi** e, successivamente, **solo in presenza delle causali sopra citate**. Rispetto alla disciplina precedente, pertanto, **si esclude** anche per i rinnovi **l'esigenza delle causali qualora la durata complessiva del rapporto non superi i 12 mesi**.
Decorrenza	A tal proposito, nel computo dei 12 mesi citati, sia per le proroghe che per i rinnovi, **si tiene conto esclusivamente dei contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023**, data di entrata in vigore del Decreto Lavoro. In caso di stipula di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle causali di legge, il contratto a termine si trasforma a tempo indeterminato **a partire dalla data di superamento del termine di 12 mesi**. Parimenti, **trasformazione a tempo indeterminato** anche in caso di proroga o rinnovo, oltre i 12 mesi, **senza il rispetto delle causali**.
Resta il termine dei 24 mesi	Anche con il Decreto Lavoro, resta ferma la durata complessiva pari a 24 mesi del contratto a termine, con riferimento ai rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, **a prescindere dai periodi di interruzione tra un rapporto e l'altro**.
	Per informazioni si prega di contattare i nostri uffici: **tel. 0547 642518 ■ e.mail segreteria@retepmiromagna.it**
Clausola di esclusione di responsabilità	*Rete PMI Romagna ricorda che il presente documento è redatto facendo riferimento unicamente ai testi della legislazione pubblicati nella Gazzetta Ufficiale Italiana e/o Bollettini Ufficiali Regionali e/o qualsiasi altra pubblicazione ufficiale. Si tratta di una sintesi che necessita degli opportuni approfondimenti personalizzati e pertanto Rete PMI Romagna non assume alcuna responsabilità in merito alla interpretazione che può derivare per quanto riguarda il contenuto della Newsletter o eventuali modifiche ai provvedimenti, che siano intervenute in data successiva alla redazione della presente nota informativa.*