

**«DECRETO LAVORO» E CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
NUOVE, IMPORTANTI MODIFICHE ALLA RELATIVA DISCIPLINA**

La legge 3/7/2023 n. 85, in vigore dal 4 luglio u.s., ha:

- convertito il d.l. n. 48/2023, recante «Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro» (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 17 e 18 del 2023) - il testo "coordinato" del decreto è pubblicato in questa sezione SINDACALE E PREVIDENZIALE del Notiziario;
- modificato - ulteriormente e sensibilmente - la regolamentazione del contratto a tempo determinato, sulla quale, peraltro, come sotto precisato, era già intervenuto lo stesso d.l. n. 48/2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 18/2023, pp. 19-22). In particolare, per effetto di quanto previsto dalla l. n. 85/2023, **dal 4 luglio 2023:**

A) in caso di "rinnovo" ^[1], le "condizioni" - dette anche causali, relativamente alle quali di seguito si precisano le novità normative dettate dal d.l. n. 48/2023 - **sono necessarie solo quando il termine complessivo del rapporto eccede i 12 mesi** (artt. 19, c. 4, e 21, c. 01, del d.lgs. n. 81/2015 ^[2]).

A differenza di quanto previsto fino al 3 luglio 2023, pertanto, il rinnovo del contratto a tempo determinato non richiede sempre e comunque l'esistenza di una casuale, ma - mutuando la disciplina dettata per la proroga ^[3] - solo se:

- (i) determina il superamento dei 12 mesi complessivi di durata del rapporto a tempo determinato;
- (ii) la durata complessiva del contratto ha già raggiunto o superato i 12 mesi (fermo restando il limite massimo di 24 mesi);

B) ai fini del computo del predetto termine di 12 mesi, si tiene conto dei soli contratti stipulati dal 5 maggio 2023, data di entrata in vigore del d.l. n. 48/2023 (art. 24, c. 1-ter, del d.l. n. 48/2023, introdotto dalla l. n. 85/2023). La durata dei contratti a tempo determinato stipulati prima del 5 maggio 2023, quindi, non sarà utile ai fini del conteggio dei 12 mesi, **MA, LO SI EVIDENZIA, CONTINUERÀ INVECE A COMPUTARSI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEL LIMITE MASSIMO COMPLESSIVO DI 24 MESI.**

Per quanto concerne, invece, le novità apportate dal d.l. n. 48/2023 alla **disciplina delle "condizioni"** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 18/2023), decorrenti dal 5 maggio 2023 e confermate dalla l. n. 85/2023, giova ricordare che:

- 1) il contratto a tempo determinato: a) di durata iniziale eccedente 12 mesi; b) prorogato o (dal 4 luglio 2023, anche) rinnovato oltre 12 mesi, è legittimo:
 - 1.1) **"nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51" del d.lgs. n. 81/2015**, ossia quelli "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";
 - 1.2) **in assenza di disciplina da parte della contrattazione collettiva**, e comunque entro il 30 aprile 2024 ^[4], **"per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti"**. In sostanza - come già era previsto dal d.lgs. n. 368/2001, abrogato, dal 25 giugno 2015, dal d.lgs. n. 81/2015 (uno dei provvedimenti del Jobs Act, che le causali per i contratti a termine fino a 36 mesi aveva eliminato anche con il fine, raggiunto, di

fine, raggiunto, di ridurre il corposo contenzioso giudiziale - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 14/2015) - **nel contratto deve essere esplicitata e descritta analiticamente la ragione tecnica, organizzativa o produttiva, di durata limitata nel tempo, che comporta (giustifica e quindi ammette),** rispettivamente: a) l'instaurazione di un rapporto di durata superiore a 12 mesi; b) la sua proroga o (dal 4 luglio 2023, anche) il suo rinnovo oltre 12 mesi di durata. **Si rimarca la necessità di riportare nel contratto un'esigenza non generica, ma precisa,** per prevenire e scongiurare contenziosi e/o, laddove insorgano, avere chance di vincerli. Le liti infatti (di solito) insorgono dopo la conclusione del rapporto di lavoro a termine, quando, se non mantenuto in servizio, l'ex dipendente può per esempio rivolgersi al Tribunale per fargli giudicare l'effettività e la veridicità dell'esigenza, di natura tecnica, organizzativa o produttiva, riportata nel contratto; laddove il Giudice ne sentenzi l'insussistenza, la sanzione è la sua trasformazione a tempo indeterminato (artt. 19, c. 1, lettera 1-bis e 21, c. 01, del d.lgs. n. 81/2015 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 17/2023);

- 1.3) per “esigenze di sostituzione di altri lavoratori” (condizione identica a quella ammessa fino al 4 maggio 2023, ex art. 19, c. 1, lettera a) del d.lgs. n. 81/2015);
- 2) sono state eliminate le due seguenti “condizioni”, molto stringenti e introdotte, con decorrenza 14 luglio 2018, dal d.l. n. 87/2018 (cd decreto “dignità” - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2018): “esigenze (i) temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività”; (ii) “connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria”.

[1] Per “rinnovo” s’intende la riassunzione di un lavoratore che in passato è già stato alle dipendenze dell’azienda, per almeno una volta, con un rapporto a termine.

[2] **Artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015**

(Le modifiche apportate al testo previgente sono inserite in **grassetto** e carattere corsivo)

Art. 19 del d.lgs. n. 81/2015 Apposizione del termine e durata massima		
<i>Efficace fino al 4 maggio 2023</i>	Vigente <i>dal 5 maggio al 3 luglio 2023</i>	<i>In vigore dal 4 luglio 2023</i>

<p>1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</p> <p>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;</p> <p>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</p> <p>b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.</p> <p>1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022.</p> <p>1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.</p> <p>2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato 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 e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari</p>	<p>1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</p> <p>a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;</p> <p>b) in assenza delle previsioni di cui alla 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;</p> <p>b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.</p> <p>1.1. COMMA ABROGATO DAL D.L. 4 MAGGIO 2023, N. 48.</p> <p>1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.</p> <p>2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato 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 e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i</p>	<p>1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</p> <p>a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;</p> <p>b) in assenza delle previsioni di cui alla 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;</p> <p>b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.</p> <p>1.1. COMMA ABROGATO DAL D.L. 4 MAGGIO 2023, N. 48.</p> <p>1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.</p> <p>2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato 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 e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i</p>
--	---	--

Art. 21 del d.lgs. n. 81/2015 Proroghe e rinnovi		
<i>Efficace fino al 4 maggio 2023</i>	<i>Vigente dal 5 maggio al 3 luglio 2023</i>	<i>In vigore dal 4 luglio 2023</i>

<p>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.</p>	<p>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.</p>	<p>01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.</p>
---	---	--

¹³ La “proroga” consiste nel prolungamento della durata degli effetti del contratto a tempo determinato, tramite l’estensione del termine finale.

¹⁴ A parere di chi scrive, il 30 aprile 2024 rappresenta la data limite entro cui è possibile stipulare il contratto, non già il giorno della sua obbligata scadenza. Es.: stipula del contratto (e inizio della decorrenza del rapporto) 1 agosto 2023, scadenza 31 agosto 2024 (durata 13 mesi).