

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: PROROGATA (DAL 30 APRILE) AL 31 DICEMBRE 2024
LA POSSIBILITÀ DELLE PARTI, IN DIFETTO DI DISCIPLINA COLLETTIVA, DI INDIVIDUARE LE
COSIDDETE “CAUSALI” («ESIGENZE DI NATURA TECNICA, ORGANIZZATIVA O PRODUTTIVA»)**

Il d.l. n. 48 del 4 maggio 2023 - vigente dal giorno successivo e convertito, con modificazioni (efficaci dal 4 luglio 2023), dalla legge 3/7/2023 n. 85 - è intervenuto sulla disciplina del contratto a tempo determinato previsto al Capo III del d.lgs. n. 81/2015 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 17, 18, 26 e 36 del 2023) e, tra l'altro, **ha cambiato sensibilmente la disciplina delle “condizioni” (le cosiddette causali), obbligatorie quando la durata del contratto a termine ecceda - sin dall'inizio o per effetto di proroghe e/o rinnovi - 12 mesi** ^[1].

In particolare, a seguito della modifica apportata all'art. 19, c. 1, del d.lgs. n. 81/2015 ^[2]:

- a) sono state eliminate quelle in precedenza riferite a esigenze:
- temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività;
 - connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
- b) è stata riaffermata la prerogativa della contrattazione collettiva di definirle, purché ciò avvenga con accordi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- c) in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi applicati in azienda, le parti sono legittimate a individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro di durata superiore ai dodici mesi (e comunque non maggiore ai ventiquattro). Tale possibilità è temporanea e fino al 30 aprile 2024, data da intendersi riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui scadenza, pertanto, potrà anche cadere oltre.

Senonché, in assenza (pressoché generalizzata) di causali definite dalla contrattazione collettiva, considerato l'approssimarsi del 30 aprile p.v., l'art. 18, c. 4-bis del d.l. 215/2023 - introdotto, in occasione della sua conversione, dalla legge 23/2/2024 n. 18 (vigente dal 29 febbraio 2024, giorno successivo la sua pubblicazione nella «Gazzetta Ufficiale» n. 49) - **ha prorogato fino al 31 dicembre 2024 la possibilità delle parti di individuare le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che consentono di estendere la durata del contratto a termine oltre 12 mesi.**

^[1] Ai fini del raggiungimento del limite massimo di dodici mesi a-causali, si tiene conto unicamente dei contratti di lavoro “stipulati” - tale espressione è riferita sia ai “rinnovi” di precedenti contratti di lavoro a termine sia alle “proroghe” di contratti già in essere - a decorrere dal 5 maggio 2023 (art. 24, c. 1-ter, d.l. n. 48/2023, inserito dalla legge di conversione n. 85/2023).

^[2] Art. 19 del d.lgs. n. 81/2015

Testo vigente fino al 4 maggio 2023	Testo vigente dal 5 maggio 2023 al 28 febbraio 2024	Testo in vigore dal 29/2/2024 (come modificato dalla legge di conversione n. 18/2024 del d.l. n. 215/2023)
--	--	---

<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><i>omissis</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.</p> <p><i>omissis</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 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;</p> <p>b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.</p> <p><i>omissis</i></p>
--	--	---