

Circolare n° 4/2023

DECRETO DETERMINATO Novità

Nel Decreto Lavoro ([art. 24](#)), si apportano rilevanti modifiche alla **disciplina del contratto di lavoro a termine, variando le causali individuate all'[art. 19 del d.lgs. n. 81/2015](#)** che possono essere indicate nei contratti di durata compresa tra i 12 e i 24 mesi (comprese le proroghe e i rinnovi), per consentire un uso più flessibile di tale tipologia contrattuale, mantenendo comunque fermo il rispetto della direttiva europea sulla prevenzione degli abusi.

Pertanto, i contratti potranno avere durata superiore ai 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi:

- nei casi previsti dai **contratti collettivi**;
- per **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva**, individuate dalle parti, in caso di mancato esercizio da parte della contrattazione collettiva, e in ogni caso entro il termine del 30 aprile 2024;
- per **sostituire altri lavoratori**.

Dall'applicazione di tale nuova disciplina sono esclusi, in particolare, i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, istituti pubblici di ricerca. A tali contratti continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n.87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

Si riporta, di seguito, ai fini di confronto, il testo dell'[art. 19 d.lgs. n. 81/2015](#) vigente fino al 4 maggio 2023 e il nuovo testo con le novelle apportate dal Decreto lavoro.

Art. 19 d.lgs. n. 81/2015	
fino al 4 maggio 2023	post Decreto Lavoro
Apposizione del termine e durata massima	Apposizione del termine e durata massima
<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>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</p>

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
wmail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399



Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Emirati Arabi: 48 Burj Gate, 10th Floor, room #1001, Downtown - Dubai - EAU - Phone +971 4 321 6260

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489

<p>b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.</p>	<p>il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;</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 verifichino 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>b-bis) in sostituzione di altri lavoratori. 1.1. [Abrogato]</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>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 medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</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 medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</p>
<p>3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.</p>	<p>3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.</p>
<p></p>	<p>4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la</p>

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
wmail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399



Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Emirati Arabi: 48 Burj Gate, 10th Floor, room #1001, Downtown - Dubai - EAU - Phone +971 4 321 6260

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489

<p>4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.</p>	<p>specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.</p>
<p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p>	<p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p> <p>5-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e 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 stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n.87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.</p>

In approfondimento di quanto sopra detto si evidenzia che, **fermo restando l'impianto dell'acausalità previsto per i contratti a termine per i primi 12 mesi, il Decreto Lavoro ha modificato la struttura relativa alle condizioni che legittimano l'apposizione di un termine (o la proroga/rinnovo) superiore ai 12 mesi ma comunque non eccedente i 24 mesi.**

A tal riguardo il primo comma dell'[art. 24 del Decreto lavoro](#) consente di rinnovare/prorogare il termine attraverso le seguenti modalità:

1. in presenza di specifiche previsioni previste dalla **contrattazione collettiva ex art. 51 del D.lgs. 81/2015** (contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA/RSU);
2. in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, qualora **le ragioni tecniche, organizzative e produttive siano individuate** (e riportate nel contratto) dalle **parti contraenti**, e quindi datore di lavoro e lavoratore, **ma solo fino al 31 dicembre 2024**;

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
wmail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399



Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Emirati Arabi: 48 Burj Gate, 10th Floor, room #1001, Downtown - Dubai - EAU - Phone +971 4 321 6260

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489

3. per sostituire altri lavoratori.

Il successivo comma 2, che riguarda la Pubblica Amministrazione, le Università pubbliche e quelle private, gli Istituti di ricerca ed altri Enti, esclude di fatto l'applicazione della riforma introdotta dal governo il 4 maggio 2023, continuando ad applicarsi le disposizioni vigenti prima della data di entrata in vigore del [D.l. n. 87/2018](#) (ossia prima del 13 agosto 2018).

Entrando nel dettaglio delle “nuove causali”, la prima (1. sopra indicato), in applicazione del [art. 51 del D.lgs. n. 81/2015](#), ammette la possibilità di fare riferimento alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale od aziendale; di conseguenza, per un datore di lavoro si potranno prospettare due diversi scenari in sede di proroga/rinnovo, potendo, come prima soluzione, andare a verificare se il contratto del collettivo aziendale prevedere delle disposizioni specifiche per i contratti a termine e se non presenti, dovranno essere valutati i contratti collettivi territoriali ed aziendali. Lo stesso datore, qualora non abbia riferimenti normativi a riguardo, potrà altresì benissimo aprire un tavolo di trattativa sindacale con le RSA/RSU presenti in azienda per impostare a livello a aziendale la disciplina per una possibile casistica d'impresa.

Ma se la contrattazione collettiva, di nessun livello, nulla afferma in proposito, ecco che il datore potrà accedere alla previsione n. 2 di cui sopra, dove **saranno le “parti” a poter prorogare il termine alla luce delle esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva** che riguardano l'azienda. Si tratta di una norma non strutturale, ma a tempo, destinata a cessare il **31 dicembre 2024**.

L'impostazione di questa causale ha da subito sollevato non pochi dubbi interpretativi. In primo luogo, l'indicazione delle “parti”, secondo alcuni interpreti ([anche per la poco chiara punteggiatura inserita nella norma](#)), avrebbe fatto pensare al datore ed alle organizzazioni sindacali, chiamati quindi a trovare quelle necessità tecniche ed organizzative; per altri invece si tratterebbe del datore e lavoratore chiamati a indicare le motivazioni per proseguire il loro rapporto.

Sin dai prim i commenti dottrinali, si tende ad aderire alla seconda ipotesi alla luce del fatto che, visto quanto previsto al primo punto, si tratterebbe evidentemente di una ripetizione, posto che alle organizzazioni sindacali è già fatto **potere di stipulare un accordo con il datore per le causali**. Parrebbe quindi doversi avallare l'interpretazione che vede coinvolti direttamente il datore e il lavoratore; in tal senso si evidenzia come questa situazione potrebbe inevitabilmente invocare situazioni di abuso, ponendo probabilmente il lavoratore in una condizione sfavorevole in sede di rinnovo, laddove egli non potrà avere cognizione delle effettive esigenze tecniche/organizzative aziendali.

Ultimo punto riguarda il **termine al 31 dicembre 2024**, interrogandosi se questo faccia riferimento alla data di stipula ovvero alla durata del rapporto. Nell'aderire alla linea tracciata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro ([nota 16 settembre 2020, n. 713](#)), dovrebbe essere logico ritenere che tali disposizioni **saranno valide per tutti quei contratti prorogati fino al 31 dicembre 2024**, quale data di stipula.

Spunto di riflessione sulle due causali sopra indicate, riguarderebbe l'urgente – visto le tempistiche - necessità di declinare le casistiche e le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva alle quali si deve appellare il datore di lavoro per la prosecuzione del rapporto: bisognerebbe chiarire in modo chiaro e per iscritto, e soprattutto valido per tutti, le ragioni che si ravvisano per l'apposizione delle causali, altrimenti il rischio resta sempre quello di incorrere nell'annullamento del contratto a termine e nella sua conversione in contratto a tempo indeterminato (ove soggettivamente possibile), come ormai comune dell'esperienza giudiziale dall'entrata in vigore delle causali.

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
wmail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399



Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Emirati Arabi: 48 Burj Gate, 10th Floor, room #1001, Downtown - Dubai - EAU - Phone +971 4 321 6260

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489

Per quel che riguarda, invece, l'ultima casistica individuata, la disposizione afferma che è **possibile in sostituzione di altri lavoratori**: norma che potremmo definire "larga", che consente il contratto a termine in sostituzione di un lavoratore assente, per qualsiasi ragione.

Per il resto, occorre ricordare che:

- Fatta salva una diversa previsione della contrattazione collettiva (anche aziendale), il contratto a tempo determinato **non deve superare limite dei 24 mesi**. Un ulteriore contratto, per una durata massima di 12 mesi, può essere stipulato avanti ad un funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro, competente per territorio;
- Le proroghe possibili, in un arco temporale di 24 mesi, restano **4**;
- La possibilità, legittima, dello "sforamento" del termine finale del contratto resta: pari a 30 giorni per i rapporti fino a 6 mesi e di 50 giorni per quelli che hanno una durata superiore. Ovviamente, l'impegno ulteriore va remunerato con un aumento della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno e del 40% per quelli successivi;
- Nulla è cambiato per quel che concerne i contratti stagionali le cui attività sono individuate dal [D.P.R. n. 1525/1963](#), rimandandosi alla contrattazione collettiva per l'indicazione e/o la specificazione di eventuali periodi dell'anno individuabili come "stagionali";
- Non sono state modificate le percentuali massime di contratti stipulabili e delle eccezioni previste;
- Nulla è cambiato per quel che riguarda l'apparato sanzionatorio.

In conclusione, le previsioni di cui sopra potrebbero risultare una scelta all'apparenza di apertura nei confronti delle causali e, più in generale, della contrattazione a termine. Tuttavia, occorre segnalare che la praticità che viene manifestata porta con sé il rischio di riattivare, con la grande libertà lasciata tanto alla contrattazione collettiva aziendale, quanto alle stesse parti del contratto, **il contenzioso** del lavoro che ha sommerso le aziende negli anni dopo l'approvazione del [D.lgs. n. 368/2001](#).

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
@mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399



Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Emirati Arabi: 48 Burj Gate, 10th Floor, room #1001, Downtown - Dubai - EAU - Phone +971 4 321 6260

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489