

DECRETO LAVORO. LE MODIFICHE AL "CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO"

Posted on 14 Ottobre 2023



Categories: [Politiche del Lavoro](#), [Gestione del personale](#), [News](#), [Lavoro](#)



Il Ministero del Lavoro, con circolare n. 9/2023, ha fornito chiarimenti in merito alle modifiche apportate alla **disciplina del contratto a tempo determinato** dalla [Legge n. 85/2023](#) di **conversione del cd. Decreto Lavoro D.L. n. 48/2023**.

Rimangono inalterati:

- *il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorrenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, che rimane fissato a 24 mesi;*
- *il numero massimo di proroghe nell'arco temporale di 24 mesi pari a 4;*
- *il regime delle interruzioni tra un contratto di lavoro e l'altro (cd. stop and go).*

Vengono invece **modificate le specifiche condizioni che legittimano l'apposizione del termine al contratto di lavoro**.

Sono, infatti, state soppresse le condizioni precedentemente riferite a:

- *esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività;*
- *esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.*

È stato inoltre eliminato il precedente comma 1.1 dell'art. 19, che aveva previsto la possibilità della contrattazione collettiva di individuare causali contrattuali entro il 30/09/2022, nell'ambito delle misure emergenziali Covid-19, in quanto assorbito dalla nuova lett. a) dello stesso articolo, così come analogamente è stata abrogata la lett. b-bis) del comma 1 dell'art. 19, che attribuiva alla contrattazione collettiva la possibilità di introdurre causali contrattuali.

Con le nuove lett. a) e b) comma 1 dell'art. 19 D.Lgs. n. 81/2015 il legislatore ha inteso **valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva nella individuazione dei casi che consentono di apporre al contratto di lavoro un termine superiore a 12 mesi, e comunque non eccedente la durata massima di 24 mesi**.

Infatti:

- la nuova lett. a) riafferma la prerogativa riconosciuta alla contrattazione collettiva di individuare i casi di ricorso al contratto a termine; le eventuali causali contrattuali introdotte in virtù dei commi abrogati restano comunque valide entro il periodo di vigenza del contratto collettivo.
- la nuova lett. b) introduce la **possibilità che le parti del contratto individuale di lavoro, in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi, possano individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro di durata superiore a 12 mesi**. Tale possibilità è consentita in via temporanea fino al 30/04/2024, al fine di consentire alla contrattazione collettiva di adeguarsi alla nuova normativa. La data del 30/04/2024 è da intendersi come data di stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 30 aprile 2024.

Inoltre, è stata introdotta la nuova lett. b-bis), che riafferma la **possibilità per il datore di lavoro di far ricorso al contratto di lavoro a termine in caso di necessità di sostituire altri lavoratori**. Al riguardo il Ministero sottolinea l'onere a carico del datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, specie nelle ipotesi in cui il datore intenda avvalersi dei benefici previsti dalla normativa vigente per specifiche ipotesi di assunzione in sostituzione (es. sostituzione per maternità ai sensi dell'art. 4 commi 3-4 D. Lgs. n. 151/2001). Viene anche confermato il divieto di effettuare assunzioni in sostituzione di lavoratori assenti per esercizio del diritto di sciopero.

In merito al regime delle proroghe e dei rinnovi, il Ministero precisa che tale regime viene disciplinato con maggiore uniformità, in quanto nei primi dodici mesi sia le proroghe che i rinnovi possono intervenire liberamente senza specificare alcuna causale, mentre viene confermato l'obbligo delle causali, sia in caso di proroghe che di rinnovi, per i periodi successivi ai dodici mesi.

Novità importante

In sede di conversione del cd. 'Decreto lavoro' è stata altresì introdotta, attraverso il comma 1-ter dell'art. 24 D.Lgs. n. 81/2015, la **possibilità di consentire ulteriori contratti di lavoro a termine privi di causale per la durata massima di dodici mesi, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore prima del 05/05/2023** (data di entrata in vigore del decreto lavoro D.L. n. 48/2023), fermo restando il rispetto della durata massima di 24 mesi.

In particolare, la disposizione prevede che, ai fini del computo del limite massimo di dodici mesi, si tiene conto unicamente dei contratti di lavoro stipulati a decorrere dal 05/05/2023, con la conseguenza che eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in virtù di

contratti stipulati prima del 05/05/2023 non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto a termine, fermo restando il rispetto della durata massima di 24 mesi.

La data del 05/05/2023 fa riferimento alla data in cui è stipulato il contratto di lavoro, intendendo sia proroghe che rinnovi.

Info: Tel. 05753141 - info@artigianiarezzo.it

[ML- Circolare n.9 del 9-10-2023](#)

