

Udine, 7 agosto 2023

## **Lavoro a termine - Gestione proroghe e rinnovi post Decreto Lavoro**

L'art. 24 del D.L. 48/2023 modifica l'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 riguardo alla disciplina dei contratti di lavoro dipendente a tempo determinato nel settore privato. La revisione concerne i presupposti di ammissibilità - cosiddette causali - di una durata dei contratti superiore a 12 mesi - e in ogni caso non superiore a 24 mesi.

Sinora in caso di "rinnovo" del contratto a termine era sempre necessario indicare una causale giustificativa, indipendentemente dalla durata complessiva dei rapporti a termine intercorrenti tra le parti, mentre nel caso di "proroga" di un contratto la causale era necessaria solamente al superamento dei 12 mesi complessivi di durata.

In sede di conversione del Decreto Lavoro è stato escluso l'obbligo dell'indicazione delle causali giustificative l'apposizione del termine anche nel caso di rinnovi dei contratti a tempo determinato, qualora la durata complessiva del rapporto sia inferiore a 12 mesi.

Il comma 01 dell'art. 21 del D.Lgs n. 81/2025 ora dispone che:

*"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, (...), possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1."*

In virtù di tale modifica, nel caso di rinnovo tra le parti di un contratto a tempo determinato non eccedente la durata complessiva di 12 mesi, non risulta più necessaria l'indicazione di una causale giustificativa l'apposizione del termine, che diviene obbligatoria soltanto qualora la durata dei rapporti a termine sia superiore a 12 mesi.

Oltre alla non necessaria apposizione di alcuna condizione nell'ipotesi di rinnovo del contratto a termine nei primi 12 mesi, viene stabilito un azzeramento del periodo acausale, in quanto ai fini del computo dei 12 mesi per i quali la norma non prevede l'indicazione delle causali (quindi i primi 12 mesi di rapporto acausale), si dovranno tenere in considerazione solamente i contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023, data di entrata in vigore del Decreto Lavoro.

Eventuali contratti stipulati prima della suddetta data, ancorché fra le medesime parti, sono neutralizzati ai fini del computo dei 12 mesi e quindi il datore lavoro e il lavoratore potranno stipulare un nuovo contratto acausale anche se in precedenza avevano stipulato un contratto a termine con causali ovvero anche se la durata complessiva, considerando i periodi di rapporto antecedenti il 5 maggio 2023, sia superiore a 12 mesi. Si precisa, altresì, che la "clausola di salvaguardia" non incide sulla durata massima complessiva dei rapporti a termine, che rimane confermata in 24 mesi (salvo la diversa

**durata prevista dalla contrattazione collettiva o l'ipotesi di ricorrere al contratto in deroga assistita).**

Pertanto, nell'applicazione di tale semplificazione occorre tenere comunque in considerazione la durata massima dei rapporti a termine stipulabili tra le stesse parti.

Come è cambiato l'articolo 19 comma 1 del d.lgs. 81/2015:

Art. 19, c.1, D.Lgs. 81/2015 (testo precedente)	Art. 19, c.1, D.Lgs. 81/2015 (testo in vigore dal 5.5.2023)
<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. 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>

Come è cambiato l'articolo 19 comma 4 del d.lgs. 81/2015:

Art. 19, c.4, D.Lgs. 81/2015 (testo precedente)	Art. 19, c.4, D.Lgs. 81/2015 (testo in vigore dal 4.7.2023)
<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.</p> <p>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>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.</p> <p>L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali e' stipulato; in caso di <b>proroga e di rinnovo</b> dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.</p>

## Proroghe e rinnovi

Si ricorda che:

- proroga: si ha quando le parti, prima che scada il termine del contratto di lavoro in essere, differiscono la scadenza, mantenendo invariato il contenuto (max 4)
- rinnovo: si ha quando le parti, dopo che il contratto a termine tra loro stipulato è scaduto, decidono di sottoscriverne un altro avente il medesimo contenuto.

Ora, la disciplina dei rinnovi viene equiparata a quella delle proroghe. Quindi, anche per i rinnovi vale la soglia temporale dei 12 mesi: la causale serve solo quando la sommatoria dei rapporti determina il superamento del citato limite di durata complessiva (12 mesi).

Ai fini del computo dei 12 mesi che determinano l'obbligo delle causali, devono essere considerati i soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio u.s. (data di entrata in vigore del D.L. 48/2023).

In pratica, sia per le proroghe sia per i rinnovi, nel computo dei 12 mesi non si tiene conto del periodo temporale (del rapporto) previsto dai contratti stipulati prima del 5 maggio 2023. L'esclusione dal computo concerne anche il periodo successivo a tale data, sempre che il contratto sia stato stipulato prima della medesima.

Le modifiche alla norma escludono anche per i rinnovi - in termini identici a quanto già previsto per le proroghe - l'esigenza delle causali (nonché la correlata prescrizione dell'indicazione delle stesse causali nell'atto scritto di rinnovo o proroga), qualora la durata complessiva del rapporto non superi i dodici mesi; a tali fini, sia per le proroghe sia per i rinnovi, nel computo dei dodici mesi non si tiene conto del periodo temporale (del rapporto) previsto dai contratti stipulati prima del 5 maggio 2023.

**NB: si ricorda che rimane ferma la durata massima di 24 mesi (o diversa durata contrattuale), così come il numero delle proroghe (max 4)**

Come è cambiato l'articolo 21 comma 1 del d.lgs. 81/2015:

Art. 21, c.01, D.Lgs. 81/2015 (testo precedente)	Art. 21, c.01, D.Lgs. 81/2015 (testo in vigore dal 4.7.2023)
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.	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.

Pertanto è possibile rinnovare il contratto per 12 mesi, nel rispetto della durata complessiva di 24 mesi (o termine superiore se previsto dalla contrattazione collettiva):

- sia nel caso in cui sia stato stipulato un contratto a termine, iniziato e terminato prima del 5 maggio 2023;
- sia nel caso in cui sia stato stipulato un contratto a termine, iniziato prima del 5 maggio 2023 e terminato dopo tale data.

In sostanza i periodi sono neutri ai fini della possibilità di prorogare o rinnovare il contratto a termine fino ad un massimo di 12 mesi senza causale.

**N. B. – I contratti prorogati e/o rinnovati durante la validità del D. L. 48/2023 (5/5 – 3/7/2023) computano ai fini del raggiungimento dei 12 mesi del contratto a termine acausale.**

### **Somministrazione di manodopera**

Esclusioni dal limite quantitativo (art. 24)

Si prevede, con decorrenza 4.7.2023 (Legge di conversione), che, nel limite quantitativo fissato ex lege per il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato (20% dell'organico assunto direttamente), non si computano i lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato.

Inoltre, nella soglia di utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato, non si calcolano i soggetti disoccupati che fruiscano, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, oltre ai lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati che rientrano nelle categorie individuate da apposito regolamento comunitario (651/2014) e specificato con decreto del Ministro del Lavoro.

*(Fonti: Legge 3 luglio 2023 n. 85 di conversione del DL n. 48/2023 – Gazzetta Ufficiale n. 153/2023)*