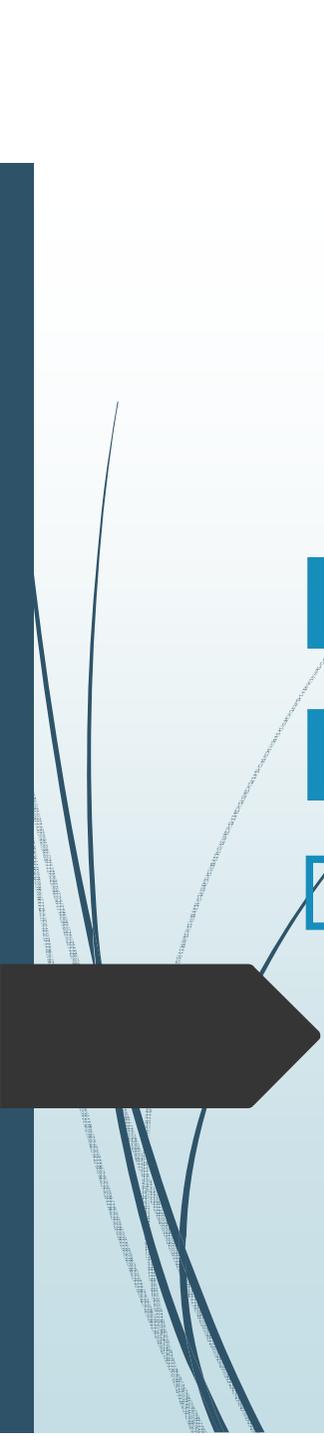




**Consulti del Lavoro**  
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

# TEMPO DETERMINATO

CENTRO STUDI OPEN  
27 Settembre 2023



# LE MODIFICHE AL TEMPO DETERMINATO

DECRETO LAVORO D.L. 48/2023



## **DURATA MASSIMA (NESSUNA MODIFICA)**

### **Art. 19 c. 1 D.lgs 81/2015**

12 mesi come sommatoria di tutti i contratti a tempo determinato tra i medesimi soggetti.

La durata del contratto può essere estesa a 24 mesi ma solo con applicazione di specifiche causali.



## **PROROGHE E RINNOVI (Art. 21 D.lgs 81/2015)**

PROROGHE → massimo 4 nei 24 mesi complessivi.

RINNOVI → nessun limite. Si tratta di rinnovo solo se è stato rispettato lo stop & go (10 giorni se contratto < 6 mesi; 20 giorni se > 6 mesi); se l'intervallo di tempo non è rispettato, il nuovo contratto è a tempo indeterminato a decorrere dalla sua data di stipula.

## CAUSALI

Da inserire se il contratto a tempo determinato ha una durata superiore a 12 mesi, anche per effetto di proroghe e/o rinnovi, nonché in caso di rinnovi effettuati oltre i 12 mesi.

Le causali possono essere per:

- sostituzione di lavoratore con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo purché previste dalla contrattazione collettiva (anche contrattazione aziendale). In assenza di previsioni della contrattazione collettiva, in deroga fino al 30 aprile 2024, la causale può essere stabilita dalle parti.



## CAUSALI

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui all'art. 19 comma 1, o di proroga di un contratto oltre i 12 mesi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.



## **INTERVENTI DEL DECRETO LAVORO (Art. 24 D.L. 48/2023)**

**Deroga alle causali (fine della deroga 30 aprile 2024)** → al fine della verifica del superamento dei 12 mesi per l'obbligo di inserire la causale al contratto a tempo determinato

- **SI CONSIDERANO** solo i contratti a tempo determinato stipulati (o prorogati) dal 5 maggio 2023;
- **NON SI CONSIDERANO** i contratti a tempo determinato stipulati (o prorogati) prima del 5 maggio 2023 per la loro intera durata, quindi non si considera anche il periodo di contratto successivo alla data del 5 maggio 2023.

## INTERVENTI DEL DECRETO LAVORO

**Durata complessiva** → Al fine della verifica del 24 mesi complessivi di durata del rapporto di lavoro a termine SI CONSIDERANO, invece, tutti i rapporti di lavoro intercorsi tra le parti (nessuna modifica alla norma previgente).

**Rinnovi** → ai fini dell'obbligo di inserimento della causale i rinnovi vengono equiparati alle proroghe quindi, decade l'obbligo di inserimento della causale per i rinnovi all'interno dei primi 12 mesi di contratto a tempo determinato.

## INTERVENTI DEL DECRETO LAVORO

**NB:** il tenore letterale del comma 1-ter art. 24 del D.L. 48/2023 sembrerebbe prevedere la deroga all'inserimento delle causali per i soli contratti STIPULATI a decorrere dal 5 maggio 2023 e non anche per quelli prorogati a decorrere dalla medesima data.

Nonostante la norma faccia riferimento, oltre che all'art. 19 del D.lgs 81/2015, anche all'art. 21, ovvero quello che disciplina proroghe e rinnovi, l'assenza di totale trasparenza e chiarezza lascia aperti spiragli al contenzioso:

un giudice, infatti, chiamato a decidere su una richiesta di trasformazione a tempo indeterminato da parte di un dipendente che ha superato i 12 mesi per effetto di una proroga ed al cui contratto a termine non è stata apposta una causale in applicazione del suddetto comma 1-ter, potrebbe decidere per la trasformazione ritenendo detta proroga non come STIPULA di nuovo contratto.

# INTERVENTI DEL DECRETO LAVORO

Da vedere Circolare 9 MLPS del 9 ottobre 2023