

# DECRETO LAVORO – DL N. 48/2023

## DISCIPLINA NORMATIVA

### FONTE NORMATIVA

**DECRETO LEGGE 4 MAGGIO 2023, N. 48, G.U. N. 103/2023:**

- ▶ Disciplina del contratto di lavoro a termine (art.24)

# DECRETO LAVORO – DL N. 48/2023 DISCIPLINA NORMATIVA

**L'articolo 24 del Decreto modifica direttamente la  
disciplina del D.Lgs. 81/2015 - art. 19**

# DECRETO LAVORO – DL N. 48/2023

## DISCIPLINA NORMATIVA

### Art. 19 comma 1 e 1.1. D.Lg. 81/2015 – testo in vigore fino al 4 maggio 2023

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:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.

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.

# DECRETO LAVORO – DL N. 48/2023

## DISCIPLINA NORMATIVA

### **Art. 19 comma 1 D.Lg. 81/2015 – testo in vigore dal 5 maggio 2023**

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:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
- 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;
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

~~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.~~

# DECRETO LAVORO – DL N. 48/2023

## DISCIPLINA NORMATIVA

Quanto alla lettera a) si ricorda che i contratti collettivi che saranno abilitati alla “tipicizzazione” delle causali sono quelli previsti espressamente dall’art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 ovvero i 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.

Vi è poi, alla lettera b), un’ipotesi residuale alla mancata regolamentazione delle causali da parte dei contratti collettivi di cui all’art. 51 ovvero da parte dei contratti collettivi applicati in azienda. Tale ipotesi consiste nell’individuare le esigenze di natura tecnico-organizzativo e produttivo da parte del datore di lavoro e del lavoratore nel contratto iniziale ovvero nella proroga del rapporto; questa facoltà sarà possibile solo fino al prossimo 30 aprile 2024.

Tale termine è stato apposto al fine di consentire alla contrattazione collettiva, soprattutto nazionale, di individuare le specifiche esigenze che giustificano il rapporto oltre i 12 mesi iniziali di a-causalità.

# DECRETO LAVORO – DL N. 48/2023

## DISCIPLINA NORMATIVA

### **Art. 19 D.Lg. 81/2015 comma da 1 bis a 5 – testo invariato**

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.

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.

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.

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.

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.

# DECRETO LAVORO – DL N. 48/2023

## DISCIPLINA NORMATIVA

### **Art. 19 D.Lg. 81/2015 comma 5 bis testo in vigore dal 5 maggio 2023**

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.

# DECRETO LAVORO – DL N. 48/2023

## DISCIPLINA NORMATIVA

### **Art. 19 D.Lg. 81/2015 comma 5 bis testo in vigore dal 5 maggio 2023**

Con l'introduzione di questo comma si prevede che le disposizioni vigenti relative alle causali ed alla durata massima del singolo contratto non si applichino:

- ai contratti stipulati dalla P.A.;
- ai contratti stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di quelle straniere;
- Istituti pubblici di ricerca;
- società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- enti privati di ricerca;
- 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.



# DECRETO LAVORO – DL N. 48/2023

## DISCIPLINA NORMATIVA

### **Art. 19 D.Lg. 81/2015 comma 5 bis testo in vigore dal 5 maggio 2023**

A questa tipologia di contratti a tempo determinato continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del D.L. 87/2018 ( cd. Decreto Dignità).