

Articolo 24

(Contratti di lavoro dipendente a termine e somministrazioni di lavoro)

I commi da 1 a 1-ter dell'articolo 24 modificano¹⁰⁴ la disciplina dei contratti di lavoro dipendente a tempo determinato nel settore privato¹⁰⁵.

Le modifiche di cui alle lettere a) e b) del comma 1 concernono i presupposti di ammissibilità - cosiddette causali - di una durata dei contratti superiore a dodici mesi - e in ogni caso non superiore a ventiquattro mesi -¹⁰⁶. La nuova disciplina - oltre a confermare che la causale può consistere in esigenze di sostituzione di altri lavoratori -: reinserisce la causale costituita da fattispecie previste dai contratti collettivi, come ivi definiti¹⁰⁷, riproponendo a regime una norma transitoria, operante fino al 30 settembre 2022¹⁰⁸, che aveva introdotto tale causale; sopprime sia la causale di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, sia la causale di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; introduce la causale - applicabile solo con atti (tra datore di lavoro e dipendente) stipulati entro il 30 aprile 2024 e solo in assenza delle suddette previsioni da parte dei contratti collettivi applicati in azienda - di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.

La lettera c) del comma 1 del presente articolo 24 conferma le esclusioni di alcuni settori dall'ambito di applicazione delle causali.

La lettera b-bis) dello stesso comma 1 - lettera inserita dal Senato - e i commi 1-bis e 1-ter - anch'essi inseriti dal Senato - modificano la disciplina dell'applicazione delle causali - come ora ridefinite - relativamente alle proroghe e ai rinnovi dei contratti di lavoro a termine¹⁰⁹. Tali modifiche escludono anche

¹⁰⁴ Le novelle in oggetto concernono gli articoli 19 e 21 del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), e successive modificazioni.

¹⁰⁵ Riguardo all'ambito di applicazione, cfr. la parte della scheda relativa al **comma 1, lettera c)**, del presente **articolo 24**.

¹⁰⁶ Si ricorda che un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso gli uffici dell'Ispettorato nazionale del lavoro competenti per territorio (ai sensi del comma 3 del citato articolo 19 del D.Lgs. n. 81 del 2015).

¹⁰⁷ In merito, cfr. *infra*.

¹⁰⁸ Riguardo a tale termine, cfr. il comma 1.1 del citato articolo 19 del D.Lgs. n. 81 del 2015 - comma ora abrogato dal **comma 1, lettera b)**, del presente **articolo 24** -. In base a tale comma 1.1, il suddetto termine in deroga poteva essere apposto nel contratto solo nel periodo 25 luglio 2021-30 settembre 2022 (ferma restando l'applicazione del medesimo contratto nel periodo successivo, in base al termine di durata). Il termine iniziale del 25 luglio 2021 corrisponde alla data di entrata in vigore della L. 23 luglio 2021, n. 106, la quale, in sede di conversione del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, aveva inserito il suddetto comma 1.1 nel citato articolo 19.

¹⁰⁹ La condizione della sussistenza di una causale non si applica per le proroghe e i rinnovi dei rapporti di lavoro concernenti le attività stagionali.

In merito alla distinzione tra proroga e rinnovo (nell'ambito dell'istituto del lavoro dipendente a termine), si ricorda che il comma 2 del citato articolo 21 del D.Lgs. n. 81 del 2015 richiede la decorrenza di termini dilatori minimi, prima del rinnovo del contratto a tempo determinato.

In ogni caso, anche in presenza di una causale, la durata massima complessiva dei contratti (come prorogati o rinnovati) non può superare i ventiquattro mesi, ferma restando la suddetta possibilità di un ulteriore contratto a termine - della durata massima di dodici mesi - stipulato presso gli uffici

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 (**lettera b-bis**) del **comma 1 e comma 1-bis**); 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 (**comma 1-ter**)¹¹⁰.

Il **comma 1-quater** - inserito **dal Senato** - modifica la disciplina¹¹¹ - operante in assenza di diverse previsioni dei contratti collettivi¹¹² - **del limite quantitativo del ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato** (contratti intercorrenti tra soggetto somministratore e utilizzatore). La novella, in primo luogo, esclude dal computo del limite i lavoratori il cui rapporto di lavoro con il soggetto somministratore sia costituito da un contratto di apprendistato. In secondo luogo, si escludono in via tassativa dal computo del limite alcune categorie di lavoratori.

Più in particolare, riguardo alle causali oggetto delle novelle di cui ai **commi da 1 a 1-ter**, si ricorda che la causale relativa a fattispecie previste dai contratti collettivi di lavoro fa riferimento - così come la suddetta norma transitoria, operante nel periodo 25 luglio 2021-30 settembre 2022¹¹³ - alla nozione di contratti posta dall'articolo 51 del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#). Questi ultimi sono costituiti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Si ricorda che, in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza di una delle causali in oggetto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi¹¹⁴; analogamente, qualora la proroga o il rinnovo di un contratto a termine rientri nell'ambito della condizione della sussistenza di una causale - ambito ridefinito, per le proroghe e i rinnovi, dalle suddette novelle di cui alla **lettera b-bis**) del **comma 1** e di cui ai **commi 1-bis e 1-ter**¹¹⁵ -, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

dell'Ispettorato nazionale del lavoro competenti per territorio (cfr. i commi 2 e 3 del citato articolo 19 del D.Lgs. n. 81 del 2015, e successive modificazioni). Al fine del computo del suddetto limite di ventiquattro mesi, 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.

¹¹⁰ L'esclusione dal computo concerne anche il periodo successivo a tale data, sempre che il contratto sia stato stipulato prima della medesima.

Si ricorda che nella suddetta data del 5 maggio 2023 è entrato in vigore il presente D.L. n. 44.

¹¹¹ Di cui all'articolo 31, comma 1, del citato D.Lgs. n. 81 del 2015, e successive modificazioni.

¹¹² Riguardo all'ambito di tali contratti collettivi, cfr. *infra*.

¹¹³ Più in particolare, tale norma transitoria faceva riferimento a "specifiche esigenze" previste dai contratti in esame.

¹¹⁴ Ai sensi del comma 1-bis del citato articolo 19 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

¹¹⁵ Riguardo al contenuto di tali novelle, cfr. *supra*.

L'istituto delle causali - come conferma la **lettera c)** del **comma 1** del presente **articolo 24** - non concerne le pubbliche amministrazioni e altri ambiti specifici ("contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, da 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")¹¹⁶; per le fattispecie escluse continua a trovare applicazione - ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del [D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96](#), e successive modificazioni, e ai sensi del **comma 1, lettera c)**, del presente **articolo 24** - la disciplina sui contratti a termine previgente rispetto alle novelle operate dal medesimo articolo 1 del D.L. n. 87 - le quali hanno introdotto le fattispecie delle causali nell'ambito della disciplina dell'articolo 19 del citato D.Lgs. n. 81 del 2015 -.

La **lettera b)** del **comma 1** del presente **articolo 24** reca un intervento di coordinamento¹¹⁷.

Il **comma 1-*quater*** modifica la disciplina - operante in assenza di diverse previsioni dei contratti collettivi¹¹⁸ - del limite quantitativo del ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (contratti intercorrenti tra soggetto somministratore e utilizzatore).

La novella, in primo luogo, esclude dal computo del limite i lavoratori il cui rapporto di lavoro con il soggetto somministratore sia costituito da un contratto di apprendistato¹¹⁹.

Si ricorda che la norma¹²⁰ oggetto della novella parziale prevede che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore¹²¹, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non possa eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del suddetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5¹²². La novella, nell'operare la suddetta esclusione,

¹¹⁶ Per altri ambiti, che sono invece esclusi dall'intera disciplina sui contratti di lavoro a termine di cui al citato D.Lgs. n. 81, o che sono esclusi da molte norme della stessa, cfr. l'articolo 29 del medesimo D.Lgs., e successive modificazioni.

¹¹⁷ Riguardo al comma 1.1 del citato articolo 19 del D.Lgs. n. 81 del 2015 - comma ora abrogato dalla presente **lettera b)** -, cfr. *supra*, in nota.

¹¹⁸ Riguardo all'ambito di tali contratti collettivi, cfr. *infra*.

¹¹⁹ Si ricorda che, in via generale, il contratto di apprendistato è qualificato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 41, comma 1, del citato D.Lgs. n. 81 del 2015).

Si ricorda altresì che possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato (art. 31, comma 1 citato, del D.Lgs. n. 81 del 2015).

¹²⁰ Riguardo a tale riferimento normativo, cfr. *supra*.

¹²¹ Riguardo all'ambito di tali contratti collettivi, cfr. *infra*.

¹²² Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione (tra soggetto somministratore e utilizzatore) del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

non modifica la formulazione della clausola di salvezza delle diverse previsioni dei contratti collettivi, le quali possono quindi anche far riferimento ai lavoratori il cui rapporto di lavoro con il soggetto somministratore sia costituito da un contratto di apprendistato. Si ricorda che la clausola di salvezza fa riferimento alla nozione di contratti posta dal citato articolo 51 del D.Lgs. n. 81 del 2015. Questi ultimi, come detto, sono costituiti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La novella di cui al **comma 1-quater**, inoltre, esclude in via tassativa (anche rispetto alle previsioni contrattuali) dal computo del limite i soggetti in mobilità, i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui ai richiamati numeri 4) e 99) dell'articolo 2, primo comma, del [regolamento \(UE\) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014](#), come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. *Si valuti l'opportunità di chiarire se il rinvio al decreto ministeriale concerna solo le categorie dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati nonché, in tale ipotesi, di esplicitare le tipologie degli ammortizzatori sociali interessate* (considerati, da un lato, il termine generale usato e, dall'altro, l'esplicita esclusione dei trattamenti di disoccupazione agricola). Si ricorda che una norma identica¹²³ a quella qui inserita **dal Senato** è vigente per la deroga ai limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato; il decreto ministeriale attuativo di tale norma concerne esclusivamente l'individuazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati ([D.M. 17 ottobre 2017](#)).

¹²³ Cfr. il comma 2 del citato articolo 31 del D.Lgs. n. 81 del 2015, e successive modificazioni.