

Comma 279***(Disposizioni in materia di contratti di lavoro a tempo determinato)***

Il comma 279 concerne le proroghe ed i rinnovi dei contratti di lavoro dipendente a termine nel settore privato, differendo **dal 31 dicembre 2020 al 31 marzo 2021** il termine finale di applicazione di una disciplina transitoria in materia (di cui all'articolo 93, comma 1, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e successive modificazioni). La novella consente, dunque, che i contratti di lavoro dipendente a termine nel settore privato siano rinnovati o prorogati, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta⁷⁰, mediante un atto intervenuto entro il 31 marzo 2021 (anziché, come nella norma vigente, entro il 31 dicembre 2020), anche in assenza delle condizioni poste dall'articolo 19, comma 1, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), e successive modificazioni.

Si ricorda che il suddetto articolo 19, comma 1, alle lettere *a)* e *b)*, fa riferimento alla sussistenza di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o di esigenze di sostituzione di altri lavoratori, o di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; l'articolo 21, comma 01, dello stesso D.Lgs. n. 81 richiede la sussistenza⁷¹ di una di tali esigenze per: i rinnovi dei contratti a termine; le proroghe dei contratti a termine che determinino una durata complessiva del rapporto superiore ai dodici mesi⁷².

Riguardo agli altri limiti e condizioni posti dalla disciplina vigente⁷³ per i rinnovi o le proroghe dei contratti di lavoro a termine, la novella richiama (confermandone l'applicazione) la norma in base alla quale - fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali - la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato (intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore), per effetto di un contratto o di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e

⁷⁰ Riguardo alla portata di quest'ultima locuzione, cfr. il seguito della presente scheda.

⁷¹ La condizione non si applica per le proroghe e i rinnovi dei rapporti di lavoro concernenti le attività stagionali. Si ricorda che la medesima condizione si applica - per quanto riguarda la fattispecie di primo contratto di lavoro a termine (fattispecie che è fuori dall'ambito della presente normativa transitoria) - ai fini della stipulazione di un termine di durata (del contratto) superiore a dodici mesi (in ogni caso non superiore a ventiquattro mesi).

⁷² In caso di violazione di tali disposizioni, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

⁷³ Riguardo a tali limiti e condizioni, cfr. i citati articoli 19 e 21 del D.Lgs. n. 81, e successive modificazioni; cfr. altresì il seguito della scheda per quanto riguarda - in merito ai rapporti tra le suddette norme generali e la disciplina transitoria in esame - le interpretazioni seguite dalla [nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro del 16 settembre 2020, prot. n. 713](#). Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'articolo 19-*bis* del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, durante il periodo di fruizione di ammortizzatori sociali con causale COVID-19, non trovano applicazione le norme (di cui al comma 2 del citato articolo 21 del D.Lgs. n. 81) che richiedono la decorrenza di termini dilatori minimi, prima del rinnovo del contratto a tempo determinato.

indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.

Si ricorda che, qualora il suddetto limite di ventiquattro mesi sia superato, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento. Tuttavia, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso gli uffici del lavoro competenti per territorio.

La norma transitoria - sulla quale interviene la novella di cui al presente **comma 279** - limita l'ambito della propria deroga ad un solo rinnovo o proroga; in merito, la [nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro del 16 settembre 2020, prot. n. 713](#)⁷⁴, ha interpretato nel senso che i precedenti rinnovi o proroghe non escludono la possibilità di ricorso alla deroga in esame (ai fini dell'ulteriore rinnovo o proroga). Sempre secondo l'interpretazione della suddetta nota, la norma transitoria in oggetto consente altresì che: la proroga sia in deroga al numero massimo di proroghe, previsto dalla normativa generale sui contratti di lavoro a termine; il rinnovo possa essere stipulato anche senza il rispetto dei termini dilatori minimi (previsti dalla suddetta normativa per il rinnovo medesimo)⁷⁵.

⁷⁴ Sulla nota è stato acquisito il nulla osta dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

⁷⁵ Riguardo ai riferimenti delle suddette norme generali, cfr. *supra*, in nota.