

DECRETO-LEGGE “ALLUVIONE”**RINNOVO O PROROGA ACAUSALE (PER MASSIMO 90 GIORNI) DEI CONTRATTI A TERMINE (ANCHE DI SOMMINISTRAZIONE) DEI LAVORATORI IMPIEGATI PRESSO IMPRESE CON SEDE LEGALE/OPERATIVA IN UN TERRITORIO COLPITO DAGLI EVENTI ALLUVIONALI E IMPOSSIBILITATI A PRESTARE LA PROPRIA ATTIVITÀ**

In deroga a quanto previsto dall'art. 21 del d.lgs. n. 81/2015 ^[1] e fermo restando il limite di durata complessiva di 24 mesi, **fino al 31 agosto 2023** i datori di lavoro possono **rinnovare** ^[2] o **prorogare** ^[3] - per un massimo di **novanta giorni** e **anche in assenza delle “condizioni”** di cui all'art. 19, c. 1, del d.lgs. n. 81/2015 ^[4] (le cd causali) - i contratti a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione) dei lavoratori “impiegati presso le imprese che hanno sede legale od operativa in uno dei territori [...]” colpiti dagli straordinari eventi alluvionali che, nel corso di maggio, hanno interessato l'Emilia-Romagna ^[5] “[...] e che sono impossibilitati a prestare la propria attività lavorativa”.

È quanto stabilisce l'art. 7-bis del d.l. n. 61/2023 ^[6] (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 22/2023), inserito dalla legge di conversione 31/7/2023 n. 100, vigente dall'1 agosto u.s., giorno successivo la sua pubblicazione nella G.U. n. 177 (cfr. la sezione AFFARI GENERALI di questo notiziario).

In merito all'apposizione delle causali - la cui disciplina è stata oggetto di recenti e significative modifiche da parte del d.l. n. 48/2023 e della sua legge di conversione n. 85/2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 17, 18 e 26 del 2023) -, giova infine rammentare che:

- le stesse sono di norma obbligatorie quando la durata del contratto a termine ecceda - sin dall'inizio o per effetto di una o più proroghe o rinnovi - i 12 mesi;
- ai fini del computo dei 12 mesi entro i quali non è necessario inserirle, si tiene conto dei soli contratti stipulati dal 5 maggio 2023 (disposizione transitoria prevista dall'art. 24, c. 1-ter, del d.l. n. 48/2023 ^[7], inserito dalla legge di conversione n. 85/2023).

^[1] **Art. 21, c. 01, del d.lgs. n. 81/2015**
Proroghe e rinnovi

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. *Omissis*

^[2] Per “rinnovo” s'intende la riassunzione di un lavoratore che in passato è già stato alle dipendenze dell'azienda, per almeno una volta, con un rapporto a termine.

^[3] La “proroga” consiste nel prolungamento della durata degli effetti del contratto a tempo determinato, tramite l'estensione del termine finale.

^[4] **Art. 19, c. 1, del d.lgs. n. 81/2015**
Apposizione del termine e durata massima

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.

[5] I territori interessati sono riportati nell'“allegato 1” al d.l. n. 61/2023, pubblicato - oltrech  su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 22/2023 - nella sezione AFFARI GENERALI di questo notiziario (nel testo coordinato con la legge di conversione n. 100/2023) e disponibile a questo collegamento:

<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2023-06-01&atto.codiceRedazionale=23G00074&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=10&qId=3d8184b8-62e7-42eb-aa70-58fca3790d47&tabID=0.03312863744252681&title=lbl.dettaglioAtto>.

[6] **Art. 7-bis del d.l. n. 61/2023 (inserito dalla legge di conversione n. 100/2023, vigente dall'1 agosto 2023)**

Rinnovo o proroga dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.

1. In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fino al 31 agosto 2023, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, i datori di lavoro possono rinnovare o prorogare per un periodo massimo di novanta giorni, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del medesimo decreto legislativo n. 81 del 2015, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, dei lavoratori impiegati presso le imprese che hanno sede legale od operativa in uno dei territori di cui all'allegato 1 annesso al presente decreto e che sono impossibilitati a prestare la propria attiv  lavorativa.

[7] **Art. 24, c. 1-ter, del d.l. n. 48/2023**

Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto (ossia dal 5 maggio 2023, N.d.R.).