



**Ai gentili Clienti  
Loro sedi**

## **CIRCOLARE N. 4 GIUGNO 2023**

### **Decreto Lavoro: novità in tema di contratto a tempo determinato**

Il Decreto Lavoro, D.L. 48/2023, ha introdotto una serie di interventi per il mondo del lavoro, in particolare per il contratto di lavoro a termine. L'articolo 24 del Decreto apporta delle modifiche all'articolo 19 del D.Lgs. 81/2015, che si occupa dell'apposizione del termine e della durata massima del contratto. Nessun altro aspetto del contratto di lavoro a termine è stato modificato. Le modifiche apportate riguardano principalmente le causali giustificative dell'apposizione del termine contrattuale.

La riforma del 2018, c.d. Decreto Dignità, aveva limitato la durata massima del contratto a 12 mesi, salvo casi di rinnovo, e aveva concesso ulteriori 12 mesi solo in presenza di apposite causali. Tuttavia, le causali previste erano considerate inapplicabili nella pratica. In sostanza, il contratto di lavoro a termine durava solo 12 mesi. L'articolo 24 del Decreto Lavoro riscrive totalmente le causali giustificative dell'apposizione del termine contrattuale, andando infatti a sostituirne il testo all'interno dall'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015:

- “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”.*

Le indicazioni vaghe e generiche legate alla temporaneità dell'attività ordinaria sono state sostituite da una delega espressa alla contrattazione collettiva di ogni livello purché sia originata da associazioni sindacali maggiormente rappresentative (previsione dell'articolo 51 del D.Lgs. 81/2015).

La lettera A concede alle parti sociali la delega esclusiva ad agire in merito alle causali giustificative, ma alcune di esse temono già un possibile deficit di precarietà. La lettera B-bis





riguarda il sostituto di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, una motivazione evidente per concedere l'apposizione di un termine al contratto del sostituto.

La frase "*in assenza delle previsioni di cui alla lettera a)*" presente nella lettera B comporta che le causali previste dalla medesima lettera siano alternative e soccombenti rispetto alla lettera A e sembrano voler concedere uno spazio temporaneo per specifici accordi individuali fino al 30 aprile 2024. Tuttavia, il significato della lettera B è oggetto di interpretazioni diverse, in quanto potrebbe essere considerata una deroga offerta ai contratti collettivi applicati in azienda stipulati dalle organizzazioni sindacali non maggiormente rappresentative, il che solleva alcune perplessità sia in senso stranamente autorizzativo per una contrattazione non maggioritaria, che si intende in genere contrastare; sia in relazione al rapporto che si porrebbe tra quella maggioritaria e la minoritaria, nel caso specifico applicata dal datore, qualora la prima provvedesse a disporre secondo quanto indicato nella lettera A. Quanto appena detto, in tema di interpretazione letterale del testo della lettera B, pare non reggere, laddove si voglia considerare una valutazione sistemica della disposizione in esame, ossia una lettura che la collochi esattamente nel contesto del D.Lgs. 81/2015 dove la stessa è inserita. Si ricorda, infatti, che il citato decreto si riferisce, salvo esplicita diversa previsione e nelle sue numerose disposizioni, soltanto alla contrazione collettiva di vari livelli purché stipulata da organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Quest'ultima appare dunque quale opzione interpretativa preferibile, in quanto mantiene quell'equilibrio dispositivo ricercato dal Legislatore del *Jobs Act*. A fronte dell'inerzia delle parti sociali, di cui alla lettera A, resta dunque percorribile soltanto la possibilità offerta al contratto individuale, ma fino al 30 aprile 2024 salvo proroghe.

La lettera B reintroduce le "antiche" causali riguardanti esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, che hanno originato molti problemi in passato e hanno dato molto lavoro ai tribunali. La norma autorizza le parti del contratto individuale ad apporre un termine al contratto, inserendo una causale che specifichi l'esigenza tecnica, organizzativa o produttiva che giustifichi la proroga della scadenza contrattuale. Saranno necessarie estrema cautela e chiarezza nell'espone le esigenze e nell'ottenere prove oggettive della loro sussistenza per evitare interpretazioni diverse e problemi futuri.

Resta da valutare con attenzione il concreto spazio operativo offerto ai datori di lavoro dalle nuove causali, che sono temporanee, ma potenzialmente trappole da cui guardarsi con attenzione. Le parti sociali dovranno cercare di conciliare le esigenze distinte in termini di flessibilità del lavoro.





---

Potrebbe essere utile valutare eventuali indicazioni proposte dalla contrattazione collettiva ex articolo 51, D.Lgs. 81/2015 nei precedenti rinnovi come attuazione della nuova lettera a). E' comunque consigliabile attendere un intervento amministrativo e valutare bene la situazione prima di operare un prolungamento contrattuale e un rinnovo.

**Firma**  
**Cdl Vincenzo Dimatteo**

