

Tempo determinato

Contratti a termine oltre 12 mesi, causali individuali fino a dicembre

Posticipata la data ora fissata al 30 aprile, così da consentire alla contrattazione collettiva di intervenire in modo adeguato

Fino al 30 dicembre 2024 si potranno sottoscrivere contratti a termine, con durata superiore a 12 mesi ma non oltre i 24 mesi, a fronte di «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti».

Infatti l'articolo 18, comma 4-bis del Milleproroghe ha posticipato alla fine dell'anno la precedente scadenza fissata al 30 aprile 2024. Quindi per ulteriori otto mesi si potranno sottoscrivere contratti a tempo determinato di durata superiore all'anno "giustificandoli" con esigenze individuate e sottoscritte dal datore di lavoro e dal dipendente. Tutto ciò se i contratti collettivi applicati in azienda non hanno individuato i casi in cui la durata "extra" è motivata.

La normativa dei contratti a termine è regolata dall'articolo 19 del decreto legislativo 81/2015, come modificato dal decreto legge 48/2023, in base al quale il contratto può avere una durata oltre 12, ma inferiore a 24, mesi solo in una delle seguenti condizioni:

- nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 dello stesso Dlgs 81/2015 - si tratta quindi delle intese nazionali, territoriali o aziendali stipulate da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di tali associazioni o dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- in assenza di previsioni da parte dei contratti del punto

precedente, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, ma solo fino al 30 aprile 2024 (testo del Dl attualmente in vigore);

- in sostituzione di altri lavoratori.

In mancanza di una di queste condizioni, al superamento dei dodici mesi il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Dopo le regole difficilmente attuabili a livello pratico introdotte dal decreto Dignità nel 2018 e alcune modifiche a opera del Dl 73/2021 con un rinvio alla contrattazione collettiva, il Dl 48/2023 ha sostanzialmente demandato a quest'ultima il compito di individuare le situazioni che giustificano una

durata superiore a 12 mesi. Ma lo scorso anno, quando la norma è entrata in vigore, si è lasciato un margine di tempo alle parti sociali per adeguare i contratti, consentendo nel mentre di andare oltre i 12 mesi a fronte di condizioni concordate tra le parti.

In questo arco di tempo, tuttavia, la maggior parte della contrattazione collettiva non è stata adeguata al nuovo quadro normativo, definendo i casi che consentirebbero di sottoscrivere rapporti a termine oltre i 12 mesi. E di conseguenza il legislatore è ora interviene prorogando la possibilità di utilizzare le "causali" individuate dalle singole parti.

Una opzione che, comunque, non è esente da rischi perché si è ripristinata una formula analoga a quella già prevista in passato (il "causalone") che aveva dato vita a contenziosi giudiziari nei quali la giurisprudenza ritenne nulle le clausole prive di descrizioni specifiche e circostanziate degli aspetti

materiali e concreti delle esigenze aziendali.

Affidare alla contrattazione collettiva l'elaborazione dei "casi" (non più causali) in cui è consentito sottoscrivere contratti di durata superiore a 12 mesi potrebbe portare ad aumentare la solidità di tali motivazioni di fronte al vaglio dei giudici, anche se in passato, con riferimento alla legge 56/1987, nei Tribunali fu bocciata l'enunciazione di esigenze generiche.

Vale la pena di ricordare che, superata la soglia dei 12 mesi e arrivati a 24, esiste ancora la possibilità, prevista dall'articolo 19, comma 3, del Dlgs 81/2015, di sottoscrivere un ulteriore contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, per ulteriori 12 mesi al massimo presso l'Ispettorato territoriale del lavoro. ●

—M.Pri.