

Contratti a termine, 12 mesi acausali con rinnovo o proroga dal 5 maggio

Lavoro

Casi per superare l'anno individuabili solo dalle sigle più rappresentative

Causali preesistenti valide se non sono mero rinvio alla disciplina previgente

Giampiero Falasca

La circolare 9/2023 emanata ieri dal ministero del Lavoro fornisce alcuni chiarimenti sulle novità introdotte dal decreto Lavoro (decreto legge 48/2023).

La circolare – che, si ricorda, non è un atto avente forza di legge, e quindi orienta l'azione degli ispettori del lavoro ma non vincola il giudice – prende posizione innanzitutto su uno dei temi più dibattuti della riforma: il funzionamento della regola transitoria, introdotta in sede di conversione in legge, che consente, per i vecchi contratti a termine e di somministrazione, di azzerare, a certe condizioni, il computo dei mesi di acausalità, fruendo in tal modo di un nuovo periodo di 12 mesi.

La circolare evidenzia che, per applicare il regime transitorio introdotto dalla legge di conversione, bisogna fare riferimento al momento in cui è stato stipulato il contratto di lavoro, se anteriormente al 5 maggio 2023 o a decorrere da tale data.

Per tutti i contatti stipulati da tale data, i datori di lavoro possono liberamente fare ricorso al contratto di

lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di 12 mesi, senza necessità di ricorrere alle causali, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso dipendente in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023.

In ogni caso, questa facoltà deve tenere conto che resta ferma la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge (24 mesi) o dalla contrattazione collettiva.

L'espressione «contratti stipulati», secondo la circolare, va riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine, sia alle proroghe di contratti già in essere: di conseguenza, il regime dei 12 mesi aggiuntivi di acausalità decorre dal primo atto che determina la modifica della durata del rapporto – proroga e rinnovo che sia – successivo al 5 maggio.

Con riferimento al ruolo della contrattazione collettiva, e alla possibilità per le intese siglate dalle parti sociali di definire, una volta completati i 12 mesi, i “casi” di ulteriore ricorso ai rapporti a termine, la circolare precisa che la riforma si limita a riaffermare una regola già presente nelle norme previgenti (nel decreto Sostegni-bis - Dl 73/2021): spetta ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative il compito di individuare tali casi.

Un requisito fissato anche nell'ipotesi di accordi aziendali in quanto, osserva il ministero, per tali intese resta fermo il richiamo alla rappresentatività comparativa, dovendosi applicare sempre e comunque la regola generale contenuta nell'articolo 51 del decreto legislati-

LE NUOVE REGOLE

Causali

Si può apporre un termine superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi:

- nei casi individuati dalla contrattazione collettiva di qualunque livello stipulati con sindacati comparativamente più rappresentativi o dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- in assenza di tali contratti, dai contratti collettivi applicati in azienda;
- tramite intesa tra datore di lavoro e dipendente per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva (ma solo fino al 30 aprile 2024) o per sostituzione di altri lavoratori.

Regime transitorio

Sono consentiti contratti acausali di massimo 12 mesi indipendentemente da eventuali contratti prima dello scorso 5 maggio (entrata in vigore del Dl 48/2023) tra lo stesso datore di lavoro e lavoratore.

Causali preesistenti

Restano valide quelle inserite in contratti collettivi, purché non si limitino a un mero rinvio alle fattispecie legali della disciplina previgente che è stata superata dal decreto legge 48/2023

vo 81/2015 in ordine alla qualificazione dei soggetti stipulanti.

Restando in tema di contrattazione, la circolare si preoccupa di ricordare le nuove regole con gli accordi collettivi preesistenti, in modo da capire se può ritenersi valida oppure no una regola collettiva: situazione molto rilevante, in quanto solo nel secondo caso (non esiste una disciplina collettiva di ipotesi di ricorso) trova spazio, seppure per un periodo di tempo limitato, l'autonomia individuale.

La circolare analizza diverse ipotesi:

- se un accordo collettivo preesistente fa riferimento a fattispecie legali ormai abrogate (per esempio quelle del decreto Dignità), le relative clausole potranno ritenersi implicitamente superate dalla riforma, con conseguente possibilità di stipulare le causali individuali (ma solo fino al 30 aprile 2024);
- se, invece, un accordo collettivo individua dei casi di ricorso al lavoro a termine in attuazione del decreto Sostegni-bis, considerata la sostanziale identità di tale normativa con le nuove regole, la relativa disciplina collettiva resta valida e vincolante (e quindi non c'è spazio per la causali definite a livello individuale);
- allo stesso modo, restano utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva, purché non si limitino a un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina.

Quanto alle esigenze sostitutive, il ministero evidenzia che nulla è cambiato: resta fermo l'onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione.