

# Nei contratti a termine sostituzioni da motivare

## Rapporto di lavoro

La circolare 9/2023: vanno indicate le esigenze concrete del datore

Il tempo determinato nella Pa può arrivare fino a 36 mesi

### Enzo De Fusco

Il datore di lavoro che avvia un contratto a termine per ragioni sostitutive deve indicare le motivazioni concrete ed effettive della sostituzione, fermo restando che è vietata la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto allo sciopero. Nella pubblica amministrazione il contratto a termine può arrivare fino a 36 mesi, fermo restando il rispetto dell'articolo 36 del Dlgs 165/2001, che consente l'utilizzo di tale tipologia contrattuale solo in presenza di «comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale». Sono, questi, due orientamenti del ministero del Lavoro contenuti nella circolare 9/2023 diffusa lunedì.

Il ministero mette in evidenza il ruolo centrale che il legislatore ha affidato alla contrattazione collettiva, purché si tratti di una contrattazione sottoscritta da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale e non anche di quella sottoscritta con una rappresentanza meno affidabile.

Con riferimento al nuovo articolo 19, il passaggio della circolare sembra più confuso. Infatti, a commento della nuova lettera b) viene precisato che, nel caso in cui nei contratti collettivi applicati in azienda siano presenti causali introdotte in attuazione del regime di cui al previgente articolo 19, comma 1, lettera b-bis), data la sostanziale identità di tale previsione con le specifiche esigenze, le causali «potranno» continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo. In realtà, per come è scritta la norma di riferimento (si veda anche «Il Sole 24 Ore» di ieri), le aziende che si trovano in questa condizione saranno vincolate all'utilizzo di tali causali, non potendo in alcun modo accedere al regime di pattuizione individuale fino al 30 aprile 2024.

In altri termini, se la contrattazione collettiva applicata (nazionale o aziendale) contiene clausole in cui sono descritte condizioni concrete di ricorso al contratto a tempo determinato esse sono vincolanti anche se le stesse sono state concordate da molti anni.

Di fatto, la pattuizione indivi-

duale sul lavoro a termine è consentita dalla legge solo quando i contratti collettivi non prevedono alcuna regolamentazione in questo senso, oppure quando i contratti collettivi effettuano un rinvio generico a disposizioni di legge. Per queste ultime aziende, tuttavia, va precisato che trascorso il 30 aprile 2024 senza una sopraggiunta regolamentazione collettiva sarà possibile avviare un contratto a termine solo per un massimo di 12 mesi.

La circolare 9, inoltre, conferma che i contratti a termine sono possibili fino a 36 mesi e senza causali, ad esempio, se stipulati da università private (incluse le filiazioni di università straniere), e da enti privati di ricerca. Il ministero, tuttavia, fa salvi ulteriori ed eventuali chiarimenti che potranno essere forniti dal Dipartimento per la funzione pubblica con riferimento alla pubblica amministrazione.

Infine, la circolare conclude affermando che «la circolare di questo Ministero n. 17 del 31 ottobre 2018, adottata a seguito dell'entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, continua a trovare applicazione per le parti non incompatibili con le nuove disposizioni introdotte dal decreto-legge n. 48 del 2023 e con gli orientamenti illustrati con la presente circolare». Sebbene questa tecnica di rinvio rischi solo di ingenerare incertezze nelle aziende, si presume che il ministero del Lavoro voglia confermare il proprio orientamento sul contratto a termine in ordine alla forma scritta del contratto (paragrafo 1.3) e al contributo addizionale (paragrafo 1.4).



**Ruolo centrale affidato alla contrattazione collettiva sottoscritta con i sindacati più rappresentativi**