

Fino al 30 aprile 2024 spazio a giustificazioni decise fra le parti

Patti individuali

Possibile superare i 12 mesi per esigenze tecniche, organizzative o produttive

Fino al 30 aprile 2024 sarà possibile stipulare contratti a termine di durata superiore a 12 mesi anche qualora la contrattazione collettiva applicata in azienda non rechi alcuna regolamentazione sulle causali che possono legittimare il ricorso a tale tipologia contrattuale.

Il limite temporale di 12 mesi, tuttavia, potrà essere “sfiorato” solo qualora sussistano, in concreto, esigenze tecniche, organizzative e produttive, che dovranno essere dettagliate dalle parti in modo circostanziato nel contratto individuale. La ratio della norma non sembra lasciare spazio a dubbi interpretativi, laddove pare voler concedere un periodo transitorio che consenta alle parti individuali di dettagliare le motivazioni che legittimano il ricorso al contratto a tempo determinato, in attesa che la contrattazione collettiva tipizzi le causali.

Ma quali caratteristiche dovrà avere la causale? E quali sono le conseguenze dell’illegittimità della motivazione apposta a un contratto a termine? In primo luogo, la legge non specifica più i criteri che

re che le ragioni – oggi di natura tecnica, organizzativa o produttiva – che legittimano il ricorso al contratto a termine devono essere indicate in modo sufficientemente dettagliato, con riguardo sia al contenuto, sia alla portata spazio-temporale dello stesso, con lo scopo di assicurare trasparenza, veridicità e immutabilità delle ragioni di apposizione del termine.

Quanto alle sanzioni derivanti dalla illegittimità dell’apposizione della causale, qualora le ragioni di natura tecnica, organizzativa o produttiva siano indicate in modo generico, o comunque non siano indicate affatto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato (articoli 19, comma 1-bis e 21, comma 01, del Dlgs 81/2015, come modificato dal Dl 48/2023). Nei casi di trasformazione, il datore di lavoro dovrà, inoltre, corrispondere al lavoratore un’indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell’articolo 8 della legge 604/1966, ossia: anzianità di servizio, dimensioni dell’impresa e comportamento delle parti (articolo 28 del Dlgs 81/2015).

In caso di ricorso, il contratto a termine deve essere impugnato stragiudizialmente entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto, mentre il ricorso giudi-

dovrà assumere la motivazione. Sul punto, si deve, quindi, richiamare la giurisprudenza formatasi, negli anni, in tema di specificità della causale, concorde nel ritene-

ziale, a pena di decadenza, deve essere depositato nella cancelleria del giudice competente nei successivi 180 giorni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA