



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 16 ottobre 2023

I contratti a tempo determinato acasuali: chiarimenti ministeriali

Facciamo seguito alle nostre circolari del 12 maggio e del 6 luglio 2023 con le quali abbiamo trattato delle modifiche alla disciplina dei contratti a termine apportate dal D.L. n. 48 del 4 maggio 2023 (c.d. "Decreto Lavoro"), convertito nella Legge n. 85 del 3 luglio 2023.

Nelle citate circolari avevamo segnalato che l'art. 24 del decreto in questione ha disposto l'eliminazione delle causali giustificatrici dell'apposizione del termine, della proroga o del rinnovo introdotte dal D.L. n. 87/2018 (c.d. "Decreto Dignità"), prevedendo la loro sostituzione con altre meno vincolanti che potranno essere previste dalla contrattazione collettiva e, secondariamente, in autonomia dalle parti del contratto individuale di lavoro a termine, ovvero tra azienda e lavoratore.

Pertanto, a far data dal 5 maggio 2023 le causali di ricorso al contratto a termine sono così definite:

- ipotesi individuate dai contratti collettivi;
- esigenze di natura tecnica organizzativa e produttiva, individuate da un accordo individuale (in caso di assenza della contrattazione collettiva e fino al 30 aprile 2024);
- esigenze sostitutive di altri lavoratori.

Con la conversione in legge del Decreto Lavoro, la disciplina dei rinnovi, con riferimento ai contratti di durata entro i 12 mesi, è stata equiparata a quella delle proroghe e, quindi, anche in caso di rinnovo o più rinnovi, sarà necessario indicare la causale solamente quando la sommatoria dei rapporti determina il superamento dei 12 mesi di durata. A tale proposito, avevamo altresì segnalato che il Legislatore ha previsto una regola transitoria, ossia che il computo dei 12 mesi -oltre i quali insorge l'obbligo di indicare la causale- va considerato per i soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del D.L. n. 48/2023).

Con la circolare n. 9 del 9 ottobre 2023 è intervenuto sul tema il Ministero del Lavoro fornendo rilevanti specifiche in primo luogo su cosa si intende con il termine "*contratti stipulati*" ai fini dell'applicazione della



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



regola transitoria e in secondo luogo riaffermando una regola già presente nelle norme previgenti in relazione al ruolo della contrattazione collettiva sulla determinazione delle causali per l'ulteriore ricorso ai rapporti a termine.

Ciò premesso di seguito Vi esponiamo le nostre precisazioni in ordine al contenuto della suddetta circolare ministeriale.

La disciplina dei contratti a termine acasali a decorrere dal 5 maggio 2023

In riferimento alla regola transitoria, il Ministero del Lavoro con la sopra citata circolare ha espresso il suo orientamento, ricomprendendo con l'espressione dei "contratti stipulati" sia i rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine, sia le proroghe di contratti già in essere. Ciò ne consegue che il regime dei 12 mesi aggiuntivi di acausalità decorre dal primo atto che determina la modifica della durata del rapporto successivo al 5 maggio 2023, proprio in virtù del fatto che il Legislatore ha uniformato il regime delle proroghe e dei rinnovi.

Al riguardo, lo stesso Ministero riporta nella circolare in commento alcuni esempi per meglio semplificare, ossia: *"se successivamente al 5 maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto, in virtù della disposizione entrata in vigore il 4 luglio 2023, potrà essere rinnovato o prorogato "liberamente" per ulteriori dodici mesi.*

Diversamente, sempre a titolo di esempio, se nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 e il 4 luglio 2023 -data di entrata in vigore del comma 1-ter- le parti abbiano già rinnovato o prorogato un rapporto di lavoro a termine per sei mesi, le stesse avranno la possibilità di fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi "senza condizioni". È dunque al momento in cui è stato stipulato il contratto di lavoro -se anteriormente al 5 maggio 2023 o a decorrere da tale data- che deve farsi riferimento per l'applicazione di questa previsione."

A tale riguardo segnaliamo, per completezza, che trattandosi di una circolare, ovvero di un atto non avente forza di legge, tali indicazioni sono finalizzate ad orientare l'azione degli ispettori del lavoro ma non vincolano il giudice.

La valenza della contrattazione collettiva

La circolare del Ministero in esame riafferma il ruolo già attribuito alla contrattazione collettiva, ossia quello di individuare i casi che consentano di apporre al contratto di lavoro un termine superiore ai 12 mesi, ma in ogni caso non eccedente la durata di 24 mesi. L'individuazione di tali casi può avvenire ad opera dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni, ovvero della rappresentanza sindacale unitaria (art. 51 del D.lgs. n. 81/2015).



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Tenuto conto dell'evoluzione del quadro normativo, nell'ipotesi in cui nei contratti collettivi sia tuttora presente un mero rinvio alle fattispecie legali di cui al D.L. n. 87/2018 (ossia il rimando alla precedente disciplina delle causali prima del 5 maggio 2023), le stesse potranno ritenersi implicitamente superate dalla nuova disciplina. In tal caso, viene consentita la possibilità di ricorso ai contratti collettivi applicati in azienda ovvero -esclusivamente fino al 30 aprile 2024- all'esercizio dell'autonomia delle parti del contratto individuale di lavoro.

Diversamente, restano utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva (come definita dall'art. 51 del D.lgs. n.81/2015) che individuano concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine, purché non si limitino ad un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina, ormai superata dal Decreto Lavoro del 2023.

Infine, viene riaffermata la possibilità del datore di lavoro di far ricorso al contratto di lavoro a termine nell'ipotesi in cui abbia la necessità di sostituire altri lavoratori, con l'onere di precisare all'interno del contratto le ragioni concrete ed effettive della relativa sostituzione, fermo restando che essa resta vietata per sostituire i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)