

LAVORO

## Contratti a termine per esigenze specifiche fino al 31 dicembre 2024

Giuseppe Bulgarini d'Elci

Estesa fino al 31 dicembre di quest'anno la possibilità di stipulare contratti a termine di durata superiore a dodici e fino a 24 mesi a fronte di esigenze individuate da azienda e lavoratore. Lo prevede un emendamento al decreto Milleproroghe all'esame delle commissioni Bilancio e Affari costituzionali della Camera. L'attuale normativa dei contratti a termine prevede che, decorsi i primi dodici mesi liberi, la prosecuzione a tempo determinato del rapporto di **lavoro** sia consentita (fino a 24 mesi) per: esigenze sostitutive; nei casi previsti dai contratti collettivi; per le specifiche ragioni aziendali definite nel **contratto** individuale di **lavoro**.

Quest'ultima condizione è stata inserita, dal decreto legge 48/2023, in via transitoria fino al 30 aprile 2024, al fine di sopperire all'eventualità che il **contratto** collettivo applicato dal datore di **lavoro** non abbia previsto le causali per l'apposizione del termine di durata al rapporto.

Il rinvio alla disciplina definita dai contratti collettivi (di tutti i livelli, incluso quello aziendale) per individuare i casi di legittimo ricorso al termine di durata

superiore a dodici mesi risponde a una precisa scelta normativa dell'attuale maggioranza, che ha utilizzato questo meccanismo per eliminare le causali introdotte dal decreto Dignità (decreto legge 87/2018).

Nel nuovo impianto definito dal decreto **Lavoro** (decreto legge 48/2023) sono sopravvissute le esigenze sostitutive di altri lavoratori, mentre le altre condizioni («esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività» e «incrementi significativi e non programmabili dell'attività ordinaria») sono state sostituite dal richiamo alle fattispecie individuate dai contratti collettivi.

Nella consapevolezza che, tuttavia, la contrattazione collettiva nazionale, per tacere di quella di secondo livello, era impreparata rispetto alla definizione delle causali del **contratto** a termine, è stata inserita una disciplina transitoria (applicabile fino al 30 aprile 2024) per dare tempo alle parti sociali di adeguare i contratti collettivi al mutato contesto normativo.

L'attuale articolo 19, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 81/2015 stabilisce che, laddove i «contratti collettivi di cui all'articolo 51» non abbiano previsto casi specifici di utilizzo del **contratto** a termine oltre i dodici mesi iniziali, la prosecuzione del rapporto a tempo determinato sia possibile a fronte di «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti».

È stata recuperata una tecnica normativa che aveva prodotto nei decenni un vasto contenzioso giudiziale (l'articolo 1 del decreto legislativo 368/2001 ammetteva l'apposizione di un termine alla durata del **contratto** di **lavoro** «a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo



## Il Sole 24 Ore

### Lavoro

---

o sostitutivo»), in cui si era imposto l'indirizzo per cui sono nulle le clausole che non indicano in termini specifici e circostanziati gli aspetti materiali e concreti delle esigenze aziendali richiamate nel **contratto** individuale.

È anche (o soprattutto?) per questa ragione se lo spazio temporale concesso ai contraenti individuali per sopperire alle lacune dei contratti collettivi è stato limitato alla scadenza di fine aprile 2024. La situazione non è granché mutata, tuttavia, e non sono pochi i contratti collettivi nazionali, compresi quelli di settori produttivi rilevanti, in cui è tuttora assente una articolata disciplina sulle condizioni che giustificano l'utilizzo dei contratti a termine di durata superiore a dodici mesi.

L'emendamento al Milleproroghe posticipa la scadenza al 31 dicembre 2024, evitando che per vasti segmenti produttivi, in attesa che la contrattazione collettiva si adegui pienamente, lo stop ai contratti a termine per le imprese intervenga dopo soli dodici mesi. È il caso di osservare, peraltro, che già in passato il legislatore aveva previsto che l'apposizione di un termine al **contratto di lavoro** fosse consentita «nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di **lavoro**» (articolo 23, della legge 56/1987) e anche in quel caso si era affermato un indirizzo giurisprudenziale per cui le causali previste dalla contrattazione collettiva dovevano risultare oggettivamente apprezzabili e non limitarsi all'enunciazione di esigenze generiche. È un campanello d'allarme da non sottovalutare, che dovrebbe indurre le parti sociali a sviluppare previsioni contrattuali che declinino in termini specifici i "casi" di ricorso al termine di durata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA.