

RIFLESSIONI SUL CONTRATTO A TERMINE DOPO LA CONVERSIONE DEL D.L. 48/23

PREMESSA

Con l'articolo 24 del decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023 (c.d. Decreto Calderone), convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 (in G.U. 03/07/2023, n. 153), il legislatore ha ulteriormente modificato la disciplina del tempo determinato.

In particolare, la regola della proroga libera del contratto a termine nei primi 12 mesi viene estesa anche ai c.d. "rinnovi". Pertanto, il contratto potrà essere non solo prorogato ma anche rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015.

Infine, nell'elaborato viene definito l'ambito applicativo del comma 1-ter dell'art. 24 del D.L. n. 48/2023.

IL NUOVO TEMPO DETERMINATO

Con l'articolo 24 del decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023 (c.d. Decreto Calderone), convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 (in G.U. 03/07/2023, n. 153), il legislatore ha disposto che: *“all'articolo 19, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, le lettere a), b), b-bis) sono sostituite dalle seguenti: «a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.»; b) il comma 1.1. è abrogato”.*

La “nuova regola” risultante dalla novella legislativa è la seguente:

- al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi (c.d. periodo a-causale);
- il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
 - a. nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. n. 81/2015;
 - b. in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
 - b-bis) in sostituzione di altri lavoratori;
- è possibile utilizzare l'istituto della proroga per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Nel testo legislativo si delegano le parti sociali ai fini della individuazione delle esigenze necessarie legittimanti la causalità del contratto a termine. Va tenuto presente che un ruolo fondamentale viene attribuito alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale e ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria della stessa contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa.

Dal tenore complessivo della previsione normativa appare evidente l'intenzione del legislatore di affidare, come detto, alla contrattazione collettiva il ruolo centrale di definire i casi in cui è possibile ricorrere al contratto a tempo determinato, prevedendo inoltre un periodo transitorio nelle more dell'esercizio di tale delega dalle parti sociali e perciò riconoscendo, fino al 30 aprile 2024, l'utilizzabilità delle ipotesi contenute dai contratti collettivi vigenti e già applicati al rapporto di lavoro o, in mancanza, demandando alle parti il compito di individuare le esigenze oggettive che richiedono l'apposizione del termine al contratto di lavoro.

La legge di conversione ha modificato il comma 01 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, rubricato "Proroghe e rinnovi". La regola della proroga libera del contratto a termine nei primi 12 mesi viene estesa anche ai c.d. "rinnovi". Pertanto, il contratto potrà essere non solo prorogato ma anche rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015.

Tale scelta legislativa, che introduce un ambito di acausalità nella fattispecie del rinnovo non eccedente i 12 mesi, rappresenta una importante novità, che sostituisce l'altrimenti diverso trattamento giuridico tra la proroga, mero spostamento in avanti del termine, *ceteris paribus*, e il rinnovo, che implica invece una ricostituzione del rapporto di lavoro anche con contenuti diversi. Giova ricordare che i contratti per attività stagionali potranno continuare a essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, su citato.

La legge 3 luglio 2023, n. 85, con cui è stato convertito il D.L. n. 48/23, ha introdotto il comma 1-ter all'art. 24 del provvedimento menzionato, secondo cui *"Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto"*.

Sembra opportuno porre l'attenzione all'ambito applicativo della norma. L'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, rubricato "Apposizione del termine e durata massima", prevede che:

"Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; b-bis) in sostituzione di altri lavoratori".

L'art. 21, comma 01, D.Lgs. 81/2015, rubricato "Proroghe e rinnovi" prevede che:

"Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1".

Orbene, considerato che il comma 1-ter dell'art. 24 del D.L. n. 48/23 impone di tenere conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto medesimo, **"ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai**

commi 1 e 1-bis del presente articolo”, la norma appare dover essere correttamente intesa nel senso che nel momento in cui si sottoscrive un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato – o anche una proroga o un rinnovo di altro contratto già in essere, per effetto dell’esplicito richiamo dell’art. 21, co. 01, del D.Lgs. n. 81/2015 – ai fini della verifica del superamento dei dodici mesi, e dunque della necessità di prevedere l’apposizione della causale, rileva soltanto il periodo intercorso dopo il 5 maggio 2023, essendo del tutto indifferente l’eventuale presenza di un precedente rapporto contrattuale, proprio per effetto della esplicita esclusione operata dal richiamato comma 1-ter. Ciò, evidentemente, sempre nel rispetto del limite massimo di ventiquattro mesi.

Tale interpretazione sembra preferirsi a quella secondo cui la regola introdotta dal comma 1-ter dell’art. 24 del D.L. n. 48/23 vada riferita alla sola fattispecie dei rinnovi che, come noto, costituiscono un nuovo contratto, mentre la proroga rappresenta unicamente la volontà delle parti di spostare in avanti la scadenza di un contratto già in essere. Infatti, l’esplicito richiamo dell’art. 21, co. 01, del D.Lgs. n. 81/2015, inserito dal legislatore senza alcuna distinzione tra rinnovi e proroghe, sembrerebbe non permettere altra interpretazione.