



ARTICOLI

*"Decreto Lavoro n.48/2023.
Prime osservazioni"***1. Premessa**

In Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023 è stato pubblicato il D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. "Decreto Calderone"), attraverso il quale il Governo ha dato immediata applicazione ad alcune disposizioni urgenti in materia di lavoro. Il D.L. è attualmente in fase di conversione in legge.

Il provvedimento legislativo contiene numerose disposizioni in materia lavoristica, tra cui:

- ✓ istituzione del nuovo sistema di sostegno alla povertà e di inclusione, realizzato mediante l'introduzione dell'Assegno di inclusione, il quale a partire dal 1° gennaio 2024 andrà a sostituire reddito e pensione di cittadinanza;
- ✓ modifiche al Decreto Trasparenza, con conseguente attenuazione degli obblighi che erano stati introdotti dal decreto legislativo n. 104/2022, ed in linea con quanto in origine previsto dall'art. 4 della Direttiva (UE) 2019/1152 la quale ammette il rinvio (mediante riferimento) a disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, statutarie, ovvero contenute nei contratti collettivi;
- ✓ diminuzione temporanea della pressione fiscale sui lavoratori (c.d. "cuneo fiscale"), con innalzamento dell'esonero della contribuzione a carico dei lavoratori di ulteriori 4 punti percentuali rispetto alla misura già in precedenza prevista, a partire dal 1° luglio 2023 e sino al 31 dicembre 2023 con la sola esclusione del rateo di tredicesima mensilità;
- ✓ causali relative al contratto a tempo determinato;
- ✓ agevolazioni fiscali per i Datori di lavoro che assumeranno i c.d. "NEET" under 30 nel periodo dal 1 luglio al 31 dicembre 2023;
- ✓ razionalizzazione dell'impianto sanzionatorio in materia di omesso versamento delle ritenute previdenziali;
- ✓ rafforzamento delle misure previste in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

In attesa della conversione in legge del Decreto Legge e rimandando i doverosi approfondimenti normativi a specifiche sessioni di studio, convegni o seminari che verranno organizzate a breve dall'AGIDAE, l'obiettivo di tale disamina sarà offrire una “panoramica” sulla disciplina dei contratti a tempo determinato.

L'attenzione della stampa, ancora prima della pubblicazione ufficiale del provvedimento, si è posta esclusivamente sulla “*liberalizzazione*” dei contratti a termine, utilizzabili senza l'apposizione di alcuna condizione, per 12 mesi, disattendendo la conoscenza della normativa vigente prima della approvazione del Decreto Legge 48/2023.

Nel nuovo decreto Lavoro viene confermata la stipulazione dei contratti a termine e di somministrazione a termine senza obbligo di causali fino a 12 mesi di durata del contratto, mentre per quelli di durata superiore occorre obbligatoriamente inserire delle causali se ed in quanto previste dalla contrattazione collettiva anche di livello aziendale ovvero, in loro assenza, liberamente individuate pattiziamente dall'azienda e dai lavoratori in forza di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.

Senza alcun dubbio, un'apertura verso quella maggiore flessibilità non solo necessaria, ma anche ormai fisiologica per garantire un contemperamento tra le esigenze organizzative dell'impresa e le oscillazioni cicliche dell'economia.

2. Le causali del contratto a tempo determinato

Il legislatore si è limitato a intervenire sulle causali previste dal D.L. 87/2019 (“Decreto Dignità”) che, seppur concepite in un'ottica di maggiore tutela del lavoro regolare, sono apparse, fin dalla originale formulazione testuale, poco applicabili e foriere di contenzioso legale

Spariscono, pertanto, dal comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 le difficoltose causali che erano state introdotte dal decreto Dignità - D.L. n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018 - per i casi di superamento dell'iniziale periodo di 12 mesi e cioè le esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, e le esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, che vengono sostituite dalle nuove lettere a), b) e b-bis) le quali prevedono che il superamento dell'iniziale periodo

DECRETO LEGGE n.48/2023

Art. 24 Disciplina del contratto di lavoro a termine

1. 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;

c) dopo il comma 5 è aggiunto il seguente: «5-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.».

di 12 mesi - con il medesimo meccanismo già previsto dalla norma, quindi nei casi di proroga, rinnovo o durata iniziale superiore ai 12 mesi - possa avvenire solo in base a:

- casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 (quindi, contratti collettivi di ogni livello, purché sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative - nuova lettera a) art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015);

- in assenza di previsioni dei contratti collettivi - e comunque entro il 30 giugno 2024 - per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti (nuova lettera b) art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015);

- per esigenze di natura sostitutiva, come peraltro è sempre stato (nuova lettera b-bis) art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015).

Non dimentichiamo, tuttavia, che la pandemia, negli anni 2020-2022, attraverso la decretazione d'urgenza per la salvaguardia dei posti di lavoro contro le crisi aziendali, aveva comportato lo “stop” dell'applicazione delle causali del “Decreto Dignità” e la

legittimità riconosciuta alla contrattazione collettiva nazionale di prevedere “specifiche esigenze” per la stipula di contratti a termine per superare la rigida casistica dell’impianto di dette causali previste dal “Decreto Dignità”.

Il D.L. n. 48/2023 interviene proprio sulla possibilità di garantire continuità a questa importante funzione dei contratti collettivi nazionali. Di fatto, resterà libera - come già oggi del resto - la stipulazione dei contratti a termine e di somministrazione a termine senza obbligo di causali fino a 12 mesi di durata del contratto, mentre per quelli di durata superiore - anche per effetto di proroghe e rinnovi, salvi i casi di sostituzione di personale e contratti stagionali come già era prima - occorrerà obbligatoriamente inserire delle causali se ed in quanto previste dalla contrattazione collettiva anche di livello aziendale ovvero, in loro assenza - ed è qui la vera novità rispetto al decreto Dignità del 2018 - liberamente individuate pattizamente dall’azienda e dai lavoratori in forza di “esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti”.

Ciò avviene, però, in forza di una disciplina “temporanea” in vigore solo fino al 30 aprile 2024, che dovrebbe fungere da spartiacque per un ulteriore intervento normativo di riassetto della disciplina.

La prima nuova causale prevista dal punto 1 fa riferimento alla casistica individuata dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale od aziendale da parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o dalle loro articolazioni territoriali od aziendali (RSA o RSU). Di conseguenza, un datore di lavoro dovrà verificare se il contratto collettivo nazionale del settore di appartenenza abbia disciplinato ipotesi specifiche.

Nel comparto AGIDAE SCUOLA, ad esempio, è già presente una disciplina di dettaglio, riguardante le condizioni che giustificano l’assunzione di personale docente non abilitato (*“effettiva carenza di personale abilitato”*) o coordinatori didattici (*“natura strettamente fiduciaria dell’incarico”*), ma ulteriori e specifiche condizioni potranno essere previste in fase di rinnovo dei CCNL o mediante accordi integrativi.

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. Dunque, qualora la contrattazione collettiva nazionale non preveda nulla di specifico, il datore di lavoro può individuare le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva alla base del contratto a termine che intende instaurare.

La facoltà concessa alle parti contrattuali, entro il 30 aprile 2024, non potrà essere concretizzata in una generica elencazione di situazioni idonee teoricamente alla

individuazione di esigenze legittimanti la causalità nel contratto a termine, essendo necessario, invero, specificare in modo dettagliato e oggettivo, l'effettiva ragione che rende necessario il ricorso all'istituto. Per questa causale si pone l'obbligo per il datore di lavoro di declinare le casistiche e le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva: il rischio, infatti, è quello di incorrere, in caso di contenzioso giudiziale, nell'annullamento del contratto a termine e nella sua conversione in contratto a tempo indeterminato.

Per quel che riguarda la causale della sostituzione dei lavoratori assenti, la disposizione normativa prevede che è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato in sostituzione di altri lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Tale causale, peraltro, è stata declinata in modo esauriente dai CCNL AGIDAE dei comparti Scuola, Università e Socio Sanitario Assistenziale.

3. Durata e altre condizioni

Fatta salva una diversa previsione della contrattazione collettiva (anche aziendale), il contratto a tempo determinato per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento, non deve superare limite dei 24 mesi. Un ulteriore contratto, per una durata massima di 12 mesi, può essere stipulato avanti ad un funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro, competente per territorio.

Nulla è cambiato rispetto al numero delle proroghe possibili, in un arco temporale di 24 mesi, che sono sempre 4; quanto alla prosecuzione del contratto a termine oltre il termine fissato, è pari a 30 giorni per i rapporti fino a 6 mesi e 50 giorni per quelli che hanno una durata superiore. È prevista, tuttavia, l'obbligo di remunerare l'ulteriore prestazione oltre il termine concordato con un aumento della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

Quanto al periodo di fermo tra un contratto a termine e un altro successivo, il c.d. "stop and go", nulla è cambiato nella previsione legale (fino a 10 giorni tra due contratti a termine se il primo ha avuto una durata fino ad un massimo di 6 mesi, 20 giorni se di durata superiore). È da segnalare che la contrattazione nazionale AGIDAE ha previsto per i settori scuola, università e socio assistenziale un intervallo ridotto a 7 gg. per i contratti non superiori a 6 mesi e 10 gg. per i contratti superiori a 6 mesi.

Nulla è cambiato in ordine alla percentuale massima di contratti stipulabili e delle eccezioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

Nessuna novità riguardo l'apparato sanzionatorio previsto per le violazioni della suddetta normativa.

Infine anche l'impianto del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato è rimasto immutato.

4. Conclusioni

Le modifiche in materia di contratto a tempo determinato scaturite dall'approvazione definitiva del decreto Lavoro n.48/2023 restituiscono una disciplina che, nonostante gli annunci e l'enfasi politica del primo momento, incentrata sull'abolizione delle causali e sull'apertura ad un uso del contratto più coerente con le reali esigenze delle aziende, non introduce poi rilevanti novità rispetto alla disciplina del contratto a tempo determinato.

L'unica novità è quella di un ritorno al passato. Sembra, infatti, di essere al cospetto del "causalone" di cui al D.Lgs. n. 368/2001 ma, contemporaneamente, - ed è questa la novità rispetto a tale normativa - si restituisce anche alla contrattazione collettiva un ruolo rilevante nella scelta di quelle che sono le reali necessità dei diversi settori di appartenenza delle aziende.

Quanto poi alla posizione delle parti del rapporto contrattuale di lavoro (lavoratore e datore di lavoro), - la vera novità del decreto - appare chiaro che spetterà come sempre alle aziende individuare prima e inserire in contratto individuale poi, le causali/esigenze che potranno giustificare l'assunzione a termine dei lavoratori oltre i 12 mesi di durata iniziale.

Le imprese, i loro consulenti e gli operatori del diritto avranno la delicata responsabilità di individuare ipotesi di assunzione a termine che possano reggere al vaglio e alla verifica successiva del Giudice del lavoro, in caso di possibile contenzioso.

Sarà solo il tempo di applicazione della nuova norma giuridica a dimostrare se tale meccanismo sia virtuoso o al contrario se provocherà inevitabilmente un involontario turn over di personale allo scadere dei primi 12 mesi di contratto e la stipulazione di contratti con sempre nuovo e differente personale.