



Martedì 20/06/2023

Il nuovo contratto a tempo determinato del decreto lavoro entrato in vigore dal 5 maggio 2023

A cura di: Studio Dott.ssa Cristina Orlando

Il contratto di lavoro a tempo determinato Ã stato oggetto di diversi interventi normativi al fine di adeguarsi alla normativa europea in tale ambito. Di seguito si analizzano le novitÃ introdotte dalla pubblicazione, sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023, del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro) partendo dallâ€™analisi delle regole per il tempo determinato in vigore fino al 04 Maggio 2023 dettate dalla previgente normativa.

LE REGOLE DEL TEMPO DETERMINATO FINO AL 04.05.2023

Fino al 04.05.2023 valevano per il tempo determinato le regole del precedente dettato normativo (c.d. â€œDecreto DignitÃ â€•) di seguito riassunte:

- riduzione della durata massima complessiva dei rapporti a termine tra le stesse parti (anche per somma di piÃ¹ periodi anche se separati presso lo stesso datore di lavoro) da 36 mesi a 24 mesi;
- per durata del contratto di lavoro a tempo determinato fino a 12 mesi non Ã dovuto lâ€™inserimento della causale;
- per durata del contratto di lavoro a tempo determinato oltre 12 mesi e fino a 24 mesi, reinserimento delle causali, da indicare nellâ€™atto scritto, sia che i 12 mesi vengano superati con il contratto iniziale, sia in seguito ad una proroga. Le causali riguardano:
- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attivitÃ , ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze legate a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attivitÃ ordinaria;
- specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51
- diminuzione del numero delle proroghe da 5 a 4 nellâ€™arco dei 24 mesi, in caso di numero di proroghe superiori il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

LE REGOLE DEL TEMPO DETERMINATO in vigore dal 05.05.2023 STABILITE DAL DECRETO LAVORO

Con il D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro) sono state invece stabilite alcune variazioni e integrazioni, tenendo conto delle difficoltÃ applicative che si sono trovate nellâ€™applicazione delle causali della precedente normativa e che sono le seguenti:

- Ã confermata la possibilitÃ di stipula di un contratto a tempo determinato senza necessitÃ di



giustificarne le ragioni nell'ipotesi durata non superiore a 12 mesi;

- in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato che superino 12 mesi e fino a 24 mesi, le precedenti causali vengono eliminate e sostituite con nuove causali, che sono le seguenti:

- nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

- in assenza di previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024: per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuata dalle parti mediante apposito accordo individuale;

- in sostituzione di altri lavoratori (ad esempio nei casi di: maternità, malattia)

- se confermata, in caso di durata del contratto di lavoro a tempo determinato superiore a 24 mesi e fino ad un massimo di 36 mesi, la possibilità di ricorrere alla c.d. "deroga assistita", ovvero alla stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi, presso l'Ispettorato territoriale del lavoro.

CONSIGLI PER IL DATORE DI LAVORO IN TEMA DI CAUSALI PER I RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO SUPERIORI A 12 MESI

- Si segnala l'importanza di verificare la sussistenza di eventuali chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro in tema di causali in caso di rapporto a tempo determinato superiore a 12 mesi;

- È consigliabile che datore di lavoro presti particolare attenzione nella verifica dell'esistenza o meno di una regolamentazione nei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) applicati in azienda;

- la definizione in maniera precisa e in forma scritta, in accordo con il lavoratore, delle esigenze tecniche, organizzative o produttive, collegate alla realtà aziendale, non essendo più necessario indicare come da previgente normativa l'indicazione di un'esigenza imprevista o imprevedibile.

QUALI SONO I CASI DI SOSTITUZIONE DI ALTRI LAVORATORI CHE GIUSTIFICANO IL RICORSO AL TEMPO DETERMINATO?

Come indicato in precedenza, fra le causali che consentono l'instaurazione, rinnovo e proroga del contratto a tempo determinato se confermata la necessità di sostituzione di altri lavoratori. Tale sostituzione può avvenire nei seguenti casi:

- causali di assenza tipiche come malattia, maternità, infortunio, ecc

- causali individuate dall'accordo fra le parti come ad esempio per aspettativa.

Si segnala che in caso di instaurazione di un rapporto a tempo determinato insostituzione:



- il lavoratore deve necessariamente essere adibito alle mansioni o allo stesso posto del sostituto;
- È possibile attuare la sostituzione per scorrimento che consiste nel sostituire il lavoratore assente attraverso un suo collega già in forza e in sostituzione di quest'ultimo assumere un altro soggetto a tempo determinato;
- i lavoratori assunti per ragioni di carattere sostitutivo non si conteggiano nelle percentuali massime di ricorso al lavoro a tempo determinato.

ESCLUSIONI DALL'APPLICAZIONE DELLE NUOVE DISPOSIZIONI IN TEMA DI CAUSALI:

- i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni;
- i contratti di lavoro a tempo determinato conclusi dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- 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.

Nei confronti di tali contratti a termine continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del c.d. Decreto Dignità. (Fonti normative: D.L. 4 maggio 2023, n. 48, c.d. Decreto Lavoro, D.L.n. 87/2018 convertito con modificazioni dalla Legge n.96/2018).

Dott.ssa Cristina Orlando