

Contratto a termine del decreto Lavoro. Attenzione ai contenziosi

Luca Failla - Professore a contratto di Diritto del lavoro presso l'Università degli studi LUM

Nel decreto Lavoro, il legislatore ha previsto che i mesi di contratto a termine anteriori alla data del 5 maggio 2023 non dovranno essere considerati ai fini del superamento o meno dei 12 mesi iniziali di durata, mentre saranno considerati, invece, ai fini del superamento della durata massima di 24 mesi. Auspicando che tale previsione possa reggere il vaglio della giurisprudenza del lavoro, la norma impone un'attenta riflessione. Ai fini della gestione dei contratti futuri, viene infatti introdotta la possibilità di "azzerare" il contatore dei contratti stipulati anteriormente alla data del 5 maggio: possibilità che deve essere adeguatamente e attentamente gestita dalle aziende per non correre il rischio di veder trasformare il rapporto di lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato solo per effetto di una mancata attenzione nella valutazione, non solo della durata, ma anche - e soprattutto - del regime delle causali, sul quale il legislatore mantiene la fermezza dell'obbligo al superamento del limite dei 12 mesi. Occorre da parte delle aziende prestare grande attenzione e sensibilità verso la nuova normativa, soprattutto in vista di potenziali contenziosi futuri.

La conversione in legge del **decreto Lavoro 2023** ([D.L. n. 48/2023](#)) ha confermato le novità introdotte a maggio in materia di **contratto a tempo determinato**, ma ha voluto procedere nella direzione di una più spinta flessibilità che oggi tocca anche la disciplina dei **rinnovi contrattuali**.

Risultano, infatti, confermate da un lato le **nuove causali**, con l'obiettivo di abrogare le difficoltose se non volutamente impossibili causali all'epoca introdotte dal decreto Dignità ([D.L. n. 87/2018](#)):

(a) **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività ovvero **esigenze di sostituzione** di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a **incrementi temporanei, significativi e non programmabili** dell'**attività ordinaria**, che vengono definitivamente sostituite dalle nuove lettere a), b) e b-bis) dell'[art. 19](#), comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2015](#) le quali prevedono che il superamento dell'iniziale periodo di 12 mesi possa avvenire - a decorrere dal 5 maggio 2023 - 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) e sulla base dei contratti collettivi **comunque applicati in azienda**;

- in **assenza** di previsioni dei **contratti collettivi** - e comunque entro il 30 aprile 2024 - per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti nei contratti di lavoro (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).

Fanno **eccezione i contratti stagionali** e alcune particolari tipologie di contratto. Le causali, infatti, 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, da 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 all'entrata in vigore del **decreto Dignità** del 2018 ([art. 24](#), comma 1, lett. c), del [D.L. n. 48/2023](#); [art. 19](#), comma 5-bis, del [D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Rispetto alla originaria versione del decreto Lavoro, le **novità** previste dalla conversione in legge sono di **due tipi**:

- la prima è che anche i **rinnovi sotto i 12 mesi** (dimenticati nella versione iniziale) beneficiano del regime della **a-causalità** (così come avveniva già per le proroghe);
- la seconda è che ai fini del computo del termine di 12 mesi previsto per l'applicazione del nuovo regime delle causali introdotte dal decreto si dovrà tenere conto dei soli **contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023**.

E' questo quanto chiaramente previsto dall'[art. 24](#), comma 1-ter, del [D.L. n. 48/2023](#) inserito dalla legge di conversione.

Se la **prima novità** costituisce un'importante apertura verso la **semplificazione**, allineando in pratica il **regime delle proroghe e dei rinnovi al di sotto dei 12 mesi** (nuovo [art. 21](#), comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2015](#)) - mentre prima anche il semplice rinnovo di un contratto financo al di sotto dei 12 mesi necessitava del ricorso alle causali - la **seconda novità** apre alcuni **scenari non particolarmente chiari** in termini di **chiarezza e trasparenza** nella **gestione di questa forma di contratto**.

Leggi anche [Contratto a tempo determinato. Il decreto Lavoro apre ad una reale flessibilità](#)

In buona sostanza il Legislatore ha previsto che i mesi di **contratto a termine anteriori** alla data del **5 maggio 2023 non** dovranno essere **considerati** ai fini del superamento o meno dei 12 mesi iniziali di durata, mentre saranno **considerati** invece ai fini del superamento della durata massima di 24 mesi.

Auspiciando che una tale previsione - di impatto sicuramente rilevante per la gestione dei contratti a termine in una fase di passaggio come quella odierna - possa reggere il vaglio della **giurisprudenza del lavoro**, la norma impone una attenta riflessione.

Ai fini della **gestione dei contratti futuri**, viene infatti **vestita da agevolazione** la possibilità di **"azzerare"** il **contatore dei contratti stipulati anteriormente** alla data del **5 maggio** (data di entrata in vigore del decreto Lavoro): possibilità che deve essere adeguatamente e attentamente **gestita dalle aziende** per non correre il rischio di veder trasformare il rapporto di lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato solo per effetto di una mancata attenzione nella valutazione, non solo della durata, ma anche - e soprattutto - del regime delle causali sul quale il legislatore mantiene all'[art. 19](#), comma 1-bis, la fermezza dell'obbligo al superamento del limite dei 12 mesi.

Potrebbe, infatti, accadere che a partire **dal 5 maggio 2023** - soprattutto per i **contratti già in corso** - alla scadenza naturale del contratto - in ipotesi di 11 mesi - possa essere stipulato tra le parti, pur nel rispetto dei criteri dello *stop and go* previsti dall'[art. 21](#) del decreto, un nuovo contratto di lavoro a-causale, superando di fatto il limite originario dei 12 mesi di a-causalità previsto dalla legge, perché il nuovo contratto è successivo all'entrata in vigore delle nuove disposizioni. Stessa cosa potrebbe realizzarsi nel caso in cui tra le parti sia già stato stipulato in passato un contratto a tempo determinato a-causale della durata di 12 mesi cessato in ipotesi già da 6 mesi.

A partire dal 5 maggio 2023 un nuovo contratto di lavoro a-causale, quindi di durata massima pari ad altri 12 mesi, può essere stipulato tra le parti, così da determinare i presupposti per il raggiungimento del limite massimo di durata del rapporto di lavoro tra le stesse parti e per le stesse mansioni - pari nel massimo a 24 mesi - ma con contratti tutti di fatto complessivamente a-causali.

L'attenzione nella **gestione dei contratti in corso**, ma anche nella valutazione delle

pregresse relazioni contrattuali tra le parti, si configura, pertanto, oggi un po' più complessa, specie perché resta ovviamente in vigore la previsione dell'art. 19, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 81/2015, la quale prevede che in caso di stipulazione di un **contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza** delle **causali**, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. Nei prossimi mesi potrà diventare **difficile coordinare** bene questa disposizione con le aperture e le “deroghe” della nuova disciplina.

Un'alternativa possibile al fine di **ridurre in ogni caso il rischio** sopra evidenziato potrebbe essere quella di inserire, comunque, in contratto una causale anche solo in via subordinata - qualora esistente beninteso - nell'ipotesi di possibile superamento del termine dei 12 mesi iniziali, così da scongiurare in ogni caso le conseguenze negative che potrebbero derivare da una differente lettura della nuova previsione.

In conclusione, occorrerà da parte delle **aziende grande attenzione e sensibilità** verso la nuova normativa, soprattutto in vista di **potenziali contenziosi futuri**, come spesso accade con i **contratti a termine**.