

Lunedì 08/04/2024 • 06:00

LAVORO VERSIONE ITALIANA

## Il ruolo del contratto a tempo determinato nel sistema giuridico italiano

In Italia il **contratto a tempo determinato** è divenuto negli ultimi anni e in molti settori uno strumento di flessibilità, intesa come flessibilità organizzativa e, in particolare, una flessibilità positiva e costruttiva.

di [Luca Failla](#) - Avvocato - Managing Partner studio boutique Failla & Partners

di [Paola Salazar](#) - Avvocato in Milano

Al di là delle storture (peraltro imprevedibili) che si sono comunque realizzate in alcune realtà, lo strumento del **contratto a tempo determinato** è stato usato dalle aziende principalmente per assicurare – soprattutto in periodi di crisi economica – il raggiungimento di obiettivi di produzione e di lavoro mediante strategie di graduale inserimento di nuovi occupati da stabilizzare poi con gradualità, secondo una strategia – altamente condivisibile – di gestione degli inserimenti in azienda che andasse al passo con l'evoluzione del mercato e con le imprevedibili oscillazioni dell'economia.

Tale strategia di flessibilità – buona – risulta oggi confermata dagli ultimi **dati ISTAT sull'occupazione**. Nella nota di dicembre 2023 si legge, infatti, che a dicembre 2023 è proseguita la crescita dell'occupazione, coinvolgente i dipendenti a termine (2 milioni 986mila) e gli autonomi (5 milioni 45mila). Il numero degli occupati – pari a 23 milioni 754mila – è in complesso superiore a quello di dicembre 2022 di 456mila unità, come sintesi dell'incremento di 418mila dipendenti permanenti e 42mila autonomi a fronte della diminuzione di 5mila dipendenti a termine.

Un periodo di relativa stabilità normativa – a parte la **legislazione emergenziale** del periodo covid – favorirebbe, pertanto, la stabilizzazione dell'occupazione a tempo indeterminato riportando la scelta del contratto a tempo determinato entro i limiti che l'ordinamento ha stabilito per tale forma di assunzione. Se la vecchia disciplina del **contratto a tempo determinato** delineata dal D.Lgs. n. 368/2001 (attuativo della Direttiva che ha recepito l'Accordo europeo sul **contratto a termine** – Dir. n. 1999/70/CE) finiva per privilegiare – pur in presenza di una causale aperta data dalle esigenze tecniche, organizzative e produttive – il requisito della temporaneità e dell'eccezionalità delle ragioni giustificatrici dell'**assunzione con contratto** a tempo determinato, sul presupposto del carattere dominante dell'assunzione a tempo indeterminato (come evidenziato dallo storico contenzioso in materia e anche dall'ultima ormai circoscritta giurisprudenza – cfr. da ultima Cass. sez. lav. n. 8068/2023), con il **Jobs Act del 2015** (anticipato dalla a-causalità delle ragioni di assunzione con contratto a termine introdotta nel 2012 dalla Legge Fornero) si è cercato di ricondurre tale tipologia contrattuale ad una più significativa vicinanza a quegli obiettivi di flessibilità – buona – che sono il presupposto per una moderna organizzazione d'impresa.

Se si guarda alla disciplina dei contratti di lavoro contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015 (artt. da 19 a 29), nel testo scaturito dopo i molteplici correttivi che si sono stratificati negli ultimi dieci anni, si può notare come oggi se da un lato sia effettivamente più libero il **ricorso al contratto a tempo determinato** – soddisfacendo anche con il sistema della a-causalità per i primi 12 mesi di contratto proprio il fabbisogno contingente e flessibile di personale (pur entro il limite massimo dei 24 mesi di assunzione, con rilevanza delle causali dopo i primi 12 mesi) – dall'altro restino comunque prioritari per l'ordinamento giuridico due presupposti fondamentali di tale forma contrattuale.

Il primo di questi presupposti è che il ricorso a tale forma di contratto va mantenuto entro precisi limiti quantitativi, mantenendo salva la "*diversa previsione dei **contratti collettivi***" (anche territoriali o aziendali) e con l'eccezione dei settori per i quali tali limiti non trovano storicamente applicazione (come, ad esempio, i lavori stagionali). Il che apre al fondamentale ruolo della contrattazione collettiva in questa materia (e già fin dalla vecchia disciplina e dalla L. n. 56/1987) alla quale l'ordinamento giuridico è voluto tornare dopo il Decreto del 2023 di cui si dirà a breve. Il secondo, è che l'assunzione con contratto a tempo determinato deve essere sempre coerente con il principio contenuto nell'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015 ossia che "*il **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro***". Il che significa che, se risulta ormai superato il criterio dell'eccezionalità, resta comunque fermo il principio per cui il ricorso a tale forma di contratto debba rispondere a specifiche e rigorose causali, riconducibili peraltro a fondamentali esigenze – anche strategiche – di produzione e di lavoro.

A decorrere dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del D.L. n. 48/2023 il quale ha modificato l'art. 19, c. 1 del D.Lgs. n. 81/2015), il ricorso all'assunzione con contratto a tempo determinato per periodi superiori ai 12 mesi è possibile solo per le seguenti ragioni:

- casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 (quindi contratti collettivi di ogni livello, purché sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative - art. 19, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015) nonché sulla base dei contratti collettivi comunque applicati in azienda;
- in assenza di previsioni dei contratti collettivi - e comunque entro il **31 dicembre 2024** - per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti nei contratti di lavoro (art. 19, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 81/2015);
- per esigenze di natura sostitutiva (art. 19, c. 1, lett. b-bis D.Lgs. n. 81/2015).

Fanno eccezione i contratti stagionali e alcune particolari tipologie di contratto quali i contratti stipulati dalle **pubbliche amministrazioni**, nonché i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private.

Le causali trovano applicazione anche alle ipotesi di proroga e rinnovo sopra i 12 mesi. Questa novità costituisce una importante apertura verso la semplificazione, allineando in pratica il regime della a-causalità per proroghe e rinnovi al di sotto dei 12 mesi (nuovo art. 21, c. 01 D.Lgs. n. 81/2015). Mentre prima anche il semplice rinnovo tra le stesse parti e per le stesse mansioni di un contratto - anche al di sotto dei 12 mesi di durata complessiva del rapporto di lavoro - necessitava del ricorso alle causali, così come previste dalla legge.

Il ruolo della **contrattazione collettiva** in questa materia è fondamentale, soprattutto a livello aziendale. Perché è solo a questo livello che si conoscono e possono essere negoziate le reali necessità dell'organizzazione e la valutazione strategica del suo sviluppo e della sua crescita anche attraverso il consapevole uso di tutti gli **strumenti contrattuali** a disposizione. Come anche la disciplina della contrattazione collettiva di prossimità ricorda (art. 8 del D.L. n. 138/2011). Disciplina nella quale sono ricompresi - quali importanti strumenti di flessibilità - il contratto a termine, appunto, ma anche il contratto a tempo parziale e l'orario di lavoro.

Solo in un sistema normativo nel quale esigenze produttive e flessibilità trovano il giusto equilibrio, nel quadro peraltro delle necessità e delle peculiarità di settore che solo la contrattazione collettiva nazionale conosce e interpreta al meglio, è possibile leggere correttamente anche i **dati sull'occupazione** - come sopra riportati - i quali mettono in evidenza come l'uso del contratto a termine nel nostro ordinamento giuridico sia stato riportato in questi anni alla sua più concreta finalità.

© Copyright - Tutti i diritti riservati - Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.