

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NUOVE PRECISAZIONI DOPO IL c.d. DECRETO LAVORO

Nell'ultimo decennio, il contratto di lavoro a tempo determinato è stato interessato da svariate riforme volte, ora, ad estenderne l'ambito di applicazione, ora, a ridurne le maglie applicative.

Con il c.d. Decreto Lavoro – noto anche come Decreto 1° Maggio – l'Esecutivo è intervenuto nuovamente in materia, estendendo l'ambito di applicazione di questa tipologia contrattuale rispetto alle restrizioni introdotte dal c.d. Decreto Dignità.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare n. 9 del 09.10.2023, ha chiarito alcuni degli aspetti della riforma da ultimo approvata.

Fermo il limite massimo di durata del rapporto di lavoro a termine che può intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore – confermato in ventiquattro mesi salva ulteriore deroga per un massimo di dodici mesi da stipulare, però, davanti all'ITL – , sono state significative modificate le c.d. causali che giustificano il ricorso a tale tipologia contrattuale.

Le precedenti condizioni – le esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività nonché le esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria – sono state soppresse per favorire una maggiore valorizzazione della contrattazione collettiva.

La nuova causale, prevista dall'art. 19, lett. a), d. lgs. 81/2015 conferma la prerogativa della contrattazione collettiva di individuare i casi che consentano il ricorso alla prestazione di lavoro a tempo determinato. Tale potere è, però, attribuito esclusivamente ai contratti collettivi nazionali e/o territoriali stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSA o dalla RSU.

Qualora la contrattazione collettiva rinvii alle fattispecie previste dal c.d. Decreto Dignità, le stesse devono ritenersi superate con possibilità di diretta applicazione della contrattazione aziendale.

Nel caso in cui manchino le previsioni della contrattazione collettiva, la nuova causale sub lett. b) consente di applicare le condizioni previste dai contratti collettivi aziendali purché stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative. In aggiunta, è riconosciuto alla parti di individuare, nel contratto individuale di lavoro, le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano l'apposizione della causale. Quest'ultima facoltà può essere esercitata, però, solo entro il 30.04.2024.

È, infine, confermata la possibilità di ricorrere al contratto di lavoro a tempo determinato quando il datore di lavoro abbia la necessità di sostituire altri lavoratori, purché, nel contratto, siano esplicitate le ragioni concrete ed effettive della sostituzione.

Quanto alle proroghe e ai rinnovi, nei primi dodici mesi, il loro utilizzo può avvenire liberamente senza necessità di specificare alcuna causale.

Rimane confermata, in ogni caso, l'esclusione dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli OTD dal campo di applicazione della disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato dettata dal d. lgs. 81/2015, per come da ultimo riformato.