



FAILLA&PARTNERS

STUDIO LEGALE

Decreto Lavoro (D.L. 48/2023)

Le modifiche al contratto
a termine e alla
somministrazione

PUBBLICATO IN GAZZETTA UFFICIALE IL 4
MAGGIO E IN VIGORE DAL 5 MAGGIO 2023

Il Decreto Lavoro (D.L. 48/2023)

«Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro»

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 4 maggio 2023, n. 103, il Decreto Legge del 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. “Decreto Lavoro”) – in vigore dal 5 maggio 2023 recante, tra l'altro, l'introduzione **dell'assegno per l'inclusione**, nuovi **incentivi per le assunzioni** e la revisione delle **regole di trasparenza** dei contratti di lavoro, la **riduzione del cuneo fiscale** e modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali in specifici settori.

Tra le varie misure introdotte ha trovato spazio la tanto annunciata **riforma dei rapporti di lavoro a termine**.

Il Decreto è in fase di conversione, fase che si esaurirà entro e non oltre il 4 luglio 2023.

Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) 1/16

Il Decreto Lavoro modifica integralmente il regime delle **causali**:

- a) nei **casi previsti dai contratti collettivi** di cui all'articolo 51;
- b) in assenza delle previsioni di 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



Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) 2/16

COSA È RIMASTO IMMUTATO

Art. 1 Dlgs. 81/2015

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro



DURATA: max. **24 mesi** (comprese proroghe e rinnovi)

PROROGHE: **4** volte nell'arco di 24 mesi (**6** volte in caso di somministrazione)

PERCENTUALI Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al **20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione , con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. (...).

ACAUSALITA' per i primi 12 mesi

Art.19 - 1° comma:

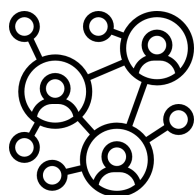
Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni (...)

Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) **3/16**

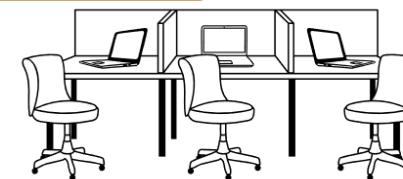


E' rimasta altresì immutata la causale sostitutiva!

E' possibile ricorrere a tale causale in caso di esigenza sostitutiva di altri lavoratori in forza ed assenti a qualunque titolo.



Problemi sempre aperti: La **sostituzione nelle cc.dd. situazioni aziendali** complesse, in cui la sostituzione non è riferita ad una singola persona, ma ad una funzione produttiva specifica, occasionalmente scoperta.



Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) 4/16



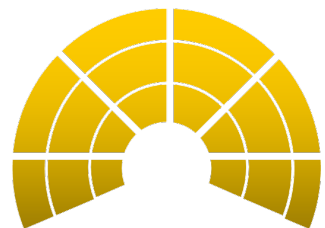
REMINDER

La giurisprudenza sulla causale sostitutiva



«(...) nelle **situazioni aziendali complesse**, in cui la sostituzione non è riferita ad una singola persona, ma ad una funzione produttiva specifica, occasionalmente scoperta. In queste ipotesi, l'apposizione del termine deve considerarsi legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti – da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni stesse – risulti integrata dall'indicazione di elementi ulteriori (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro) che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando, in ogni caso, la verificabilità della sussistenza effettiva del prospettato presupposto di legittimità» (Cass. civ. sez. lav. 23/08/2019 n. 21672)

Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) 5/16



Novità apportate in sede di conversione in Legge

RINNOVO CONTRATTO A TERMINE: apposizione causale solo se si oltrepassi il limite dei 12 mesi

COMMA 1 TER: ai fini del computo dei 12 mesi acausali si terrà conto dei soli contratti stipulati a far data dal 5 maggio 2023:



Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) 6/16



RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA QUALIFICATA EX ART. 51 D.LGS. N. 81/2015



Saranno i contratti collettivi **nazionali, aziendali, o territoriali** stipulati da associazioni sindacali *comparativamente più rappresentative* sul piano nazionale o dalle loro RSA/RSU, ad *individuare* li casi in cui poter prolungare oltre i 12 mesi i rapporti a termine, per effetto sia delle proroghe sia di rinnovi.



Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) 7/16



CHI SONO I SINDACATI COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVI ?



INDICI PER VALUTARE LA MAGGIORE RAPPRESENTATIVITÀ:

- presenza di una significativa consistenza numerica degli associati e delle singole organizzazioni sindacali;
- ampiezza e diffusione di un'organizzazione articolata su tutto il territorio nazionale;
- un'equilibrata presenza in un ampio arco di settori produttivi.
- partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi di lavoro, partecipazione che deve essere connotata di effettività, continuità e sistematicità.
- intervento nelle controversie di lavoro individuali, plurime e collettive



Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) 8/16



I «CASI» PREVISTI DAI CONTRATTI COLLETTIVI – IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



Labour union

Ampiezza della delega: L'autonomia collettiva è chiamata a svolgere una funzione para-legislativa a tutto campo e in apparenza senza vincoli: una funzione quasi originaria, sicuramente autonoma. Una vera e propria **delega in bianco**, mutuando l'espressione delle Sezioni Unite del 2006, riferita all'ipotesi della delega **ex art. 23 della l. n. 56/1987**;

Non è propriamente una novità: Da ultimo si pensi alla Legge 106/2021 di conversione con modificazioni del Decreto Legge n. 73/2021 (cd. Decreto Sostegni bis) > le parti dovevano individuare «specifiche esigenze» ora «**casi**» > è termine più ampio. La contrattazione collettiva potrà prevedere anche causali **soggettive** (possibilità preclusa alle causali individuali). Ad esempio: giovani, disoccupati, lavoratori svantaggiati, donne provenienti da aree svantaggiate...



Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) 9/16

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PROBLEMA OPERATIVO



Il problema del rinvio indifferenziato a qualsiasi livello contrattuale nella definizione delle causali: La questione si pone ogniqualvolta vi sia un richiamo all'art. 51 ma in questo caso, vista l'ampiezza della delega, sarebbe stato preferibile fissare qualche criterio più certo di specializzazione funzionale dei diversi livelli di contrattazione

POSSIBILE SOLUZIONE : tenendo conto di alcuni indirizzi giurisprudenziali, prevalenza agli accordi aziendali > sono accordi più vicini ai problemi operativi e gestionali, pertanto in grado di tarare le causali in maniera più adeguata ed efficiente, salvo che il nazionale dovesse escludere in radice che il livello aziendale vada a disciplinare la materia.



Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) **10/16**



Tra causalone e la contrattazione non qualificata: la nuova lett. B)


Il principio di sussidiarietà

- Il nuovo art. 19, co.1, lett 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*»;
- tra le causali di cui alla lett. a) e quelle di cui alla lett. b) è individuabile un principio di sussidiarietà.

Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) **11/16**

L'eco dell'art. 19 l. 300/1970: il contratto collettivo applicato in azienda

Il ruolo contratti collettivi non aggettivati

- 
- Il nuovo art. 19, co.1, lett 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»;
 - I contratti collettivi «applicati in azienda» sono diversi da quelli di cui all'art. 51;
 - Il Legislatore premia, evidentemente, la contrattazione frutto di istanze *non rappresentative*;
 - A differenza dell'art. 19 non deve essere verificato il sussistere del requisito della *rappresentatività*;
 - Moltiplicazione del conflitto potenziale tra livelli.

Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) **12/16**



Il ritorno – **solo momentaneo** - al causalone

Le parti individuali «entro il 30 aprile 2024» cosa possono fare?

- Stipulare un accordo, con quel tipo di causale, che possa però spirare anche dopo il ridetto termine? ○ l'accordo stesso deve considerarsi *ope legis* caducato alla data indicata?
- Il dato letterale e quello sistematico propende per la prima opzione: l'art. 19 disciplina le causali e non il tempo massimo di durata del rapporto;
- Stessa conclusione maturata dalla Nota INL n. 713 del 16 settembre 2020 con riferimento all'art. 93 del D.L. n. 34/2020 (Decreto Rilancio).

Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) **13/16**



Le parti **individuano** il causalone

Formulazione solo infelice o ricadute pratiche?



- Individuare un ragione *tecnica, organizzativa o produttiva* è una prerogativa, nonché interesse, della sola parte datoriale;
- E se dovesse essere, come è presumibile, *imposta* ossia individuata da *una sola* delle parti (circostanza praticamente certa nella somministrazione)?
- Si potrebbe dire che il datore deve dotarsi della *prova della negoziazione* del causalone, mutuando il sistema di tutela del consumatore – parte debole del rapporto?
- Il fatto che sia *individuata dalle parti* preclude l'impugnabilità della stessa da parte dei lavoratori?

Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) **14/16**



Il revival dell'art. 1 del D.lgs. 368/2001

Libertà di definizione del contenuto

- La giurisprudenza non ha mai adottato una tecnica *definitoria*;
- I limiti si deducono dall'onere di **specificità** della ragione oggettiva, il cui ossequio dipende dall'aver il datore di lavoro particolareggiato:
 - a) contenuto,
 - b) portata spazio-temporale,
 - c) estremi circostanziali della ragione oggettiva.
- Es: il *mero richiamo all'intensificarsi dell'attività* non rispetta il requisito di *specificità*. Il richiamo ad un progetto, diversamente, la rispetta (Cass. 12 settembre 2018, n. 22188).



Contratto a termine – la riforma della disciplina delle causali (art. 24) **15/16**



Il revival dell'art. 1 del D.lgs. 368/2001

...ancora: il paradigma giurisprudenziale della legittima assunzione a termine

- Diretta utilizzazione del lavoratore nell'ambito e nelle attività indicate ai fini dell'assunzione;
- Immutabilità.



La disciplina della somministrazione (art. 24)

16/16



Legislazione promozionale

Favor per l'apprendistato e per il reinserimento lavorativo

- Nel computo del contingentamento sono esclusi:
- (i) i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro di apprendistato – senza precisazione sulla tipologia;
- (ii) i soggetti in *mobilità* (di cui all'art. 8, co. 2, l. 223/1991 - abrogato);
- (iii) i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- (iv) i soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, come individuati dal decreto del Ministro del lavoro del 17 ottobre 2017.



Grazie per l'attenzione

Failla&Partners

Studio Legale