

IL DECRETO CALDERONE E I CONTRATTI A TERMINE

Con il nuovo decreto diventa più pregnante il ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione della durata dei contratti a termine



Nel sistema dei rapporti di lavoro, il nostro ordinamento giuridico riconosce la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che, come statuito (in ottemperanza alla delega al Governo di cui all'art. 1, comma 7, L. n. 183/2014) dall'art. 1 del D. Lgs. n. 81/2015, *costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*, vale a dire la regola rispetto alle eccezioni rappresentate dai contratti di lavoro flessibile.

Nell'ottica dell'attuazione del principio summenzionato, si pone l'art. 24 del recente D. Lgs. n. 48/2023 (c.d. Decreto Calderone), entrato in vigore il 05.05.2023, che, modificando l'art. 19 del succitato D. Lgs. n. 81/2015, afferente all'apposizione del termine ed alla durata massima del contratto di lavoro, subordina la possibilità di applicare al contratto un termine eccedente i dodici mesi, salvo comunque il limite dei ventiquattro mesi, al sussistere di almeno una delle condizioni in esso contemplate.

In primo luogo detta possibilità di deroga, seppure entro i confini sopra indicati, viene concessa nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, restituendo così alla contrattazione collettiva un ruolo di cui essa era stata privata sotto la vigenza delle causali legali tipizzate dal c.d. Decreto Dignità (d.l. n. 87/2018 convertito dalla L. n. 96/2018).

Vengono pertanto in rilievo, sulla scorta della presumibile considerazione dell'importante ruolo svolto nel tentativo di contemperamento tra le esigenze di flessibilità aziendali e l'auspicio di stabilità dei lavoratori, la contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria della stessa contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa.

In secondo luogo, vale a dire con riguardo all'ipotesi in cui la suddetta contrattazione collettiva non abbia previsto le causali per la stipula del contratto a termine superiore a dodici mesi, alle parti contrattuali, datore di lavoro e lavoratore, viene riconosciuta la facoltà, entro la data del 30.04.2024, di individuare concrete esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva, che ragionevolmente dovranno essere indicate in modo specifico e quindi riscontrabile al fine di scongiurare abusi.

Infine, il ricorso al contratto a termine per una durata eccedente il limite di dodici mesi è ammesso, analogamente a quanto già previsto dal Decreto Dignità, per la sostituzione di altri lavoratori che si renda necessaria, a mero titolo esemplificativo, per malattia, infortunio o maternità, purchè, sulla scorta dell'orientamento giurisprudenziale affermatosi con riguardo all'analoga disposizione contenuta nel Decreto Dignità, sussista un valido nesso causale tra l'assunzione a termine e l'assenza.



Giovanna Riviera
Avvocato di diritto del Lavoro
www.studiolegaleriviera.it