

Fonte: www.ticonsiglio.com

Come cambiano i contratti a termine (a tempo determinato) nel 2023

Ecco come cambieranno i contratti a tempo determinato (contratti a termine) secondo le nuove regole stabilite dal Decreto lavoro 2023

4 maggio 2023, 08:05

Come cambiano i contratti a termine con il Decreto lavoro 2023? Il Governo ha previsto importanti novità per i contratti a tempo determinato, valide a partire dal 5 maggio 2023.

Con il Decreto lavoro approvato il 1° maggio 2023 sono state introdotte le regole nuove sulla disciplina dei contratti a tempo determinato e delle relative causali.

In questo articolo chiaro e dettagliato vi spieghiamo come cambiano i contratti a termine con il Decreto lavoro e quali novità introduce il testo.

COSA SONO I CONTRATTI A TERMINE O A TEMPO DETERMINATO

Ricordiamo, innanzitutto, che il contratto a tempo determinato o a termine è un contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, mediante l'apposizione (appunto) di un termine.

Secondo le disposizioni del Decreto Legislativo n. 81 del 2015 come modificate dal Decreto Dignità, ovvero il Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, i contratti a termine sono ammessi a condizione che non vi siano espliciti divieti, e salvo determinati limiti quantitativi e di durata. Ovvero, in linea generale fino ad un massimo di 12 mesi.

Per la loro ammissibilità per termini superiori – ma non oltre i 24 mesi – è necessario che vi siano le seguenti specifiche causali:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Nell'eventualità di una durata ulteriore, nel limite massimo complessivo di 36 mesi, è previsto il passaggio innanzi ai competenti servizi ispettivi del lavoro o, in alternativa, ad una delle sedi delle commissioni di certificazione di cui Decreto Legislativo n. 276 del 2003. Ciò, per accertare la sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative, produttive, che richiedono la necessità dell'ulteriore periodo o la previsione iniziale di un contratto a tempo determinato oltre i 24 mesi, ed entro il limite massimo di 36 mesi.

NOVITÀ CONTRATTI A TERMINE NEL 2023

Il Decreto lavoro 2023 ha di fatto introdotto nuove regole per i contratti a termine, ossia i contratti a tempo determinato, già a partire dall'entrata in vigore del provvedimento.

All'articolo 24, il testo chiarisce che le nuove causali per i contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi, sono quelle che seguono:

- particolari esigenze previste dai CCNL, sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, oppure dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- particolari esigenze di ambito tecnico, organizzativo e produttivo rintracciate dalle parti in mancanza della previsione della contrattazione collettiva, previa certificazione delle stesse presso una delle apposite commissioni;
- esigenze dovute alla necessaria sostituzione di altri dipendenti.

In sostanza, la disciplina proposta è orientata al ragionevole contenimento dell'utilizzo del contratto a termine nel 2023, consentendo il controllo della sua applicazione e diffusione, nonché assecondando la preoccupazione di evitarne una diffusione indiscriminata.

Ma allo stesso tempo, il decreto ha introdotto nuove causali per i contratti a termine di durata extra da usare in via alternativa e nel caso si verificano determinate condizioni oggettive. Ad esempio, come accennato, il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico oppure il verificarsi di un evento specifico.

Restano confermate le regole per i contratti a tempo determinato di durata superiore a 24 mesi ma non oltre i 36 mesi complessivi.

LE TRE NUOVE CASUALI PER I CONTRATTI A TERMINE

Vediamo, adesso, i dettagli sulle nuove tre causali valide per i contratti a termine nel 2023 di durata superiore ai 12 mesi che sostituiranno quelle in vigore e si applicheranno per i rapporti di lavoro con limite massimo di proroga a 36 mesi.

1) ESIGENZE PARTICOLARI PREVISTE DAI CCNL

Secondo quanto previsto dal Decreto lavoro 2023, l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi, e non eccedente i 24 mesi per i contratti a termine nell'anno in corso, è giustificata dalle ragioni tecniche, organizzative e produttive, che potranno essere riconosciute dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. Cioè, tali contratti sono ammessi oltre i 12 mesi per le ragioni previste nel CCNL di riferimento dell'azienda o della categoria professionale.

2) ESIGENZE PARTICOLARI NON PREVISTE DAI CCNL

Il testo del Decreto lavoro 2023 prevede che, in caso di mancato esercizio di delega da parte della contrattazione collettiva, le ragioni tecniche, organizzative e produttive, giustificative dell'apposizione del nuovo termine, dovranno essere preventivamente certificate.

Quindi, se non le prevede specificamente il CCNL, allora affinché siano valide devono essere certificate. La certificazione deve essere fatta presso una delle sedi delle commissioni di certificazione, di cui agli articoli 75 e seguenti del Decreto Legislativo n. 276 del 2003.

3) ESIGENZE DOVUTE ALLA SOSTITUZIONE DI LAVORATORI

Infine, il Decreto lavoro prevede per i contratti a termine nel 2023 quale ultima condizione che può giustificare l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi e comunque non eccedente i 24 mesi, l'esigenza di sostituire altri lavoratori.

CONFERMATA LA POSSIBILITÀ DI CONTRATTI A TERMINE FINO A 36 MESI

Restano valide le regole stabilite dal Decreto Dignità per ottenere contratti a tempo determinato di durata superiore a 24 mesi, ma non oltre i 36 mesi complessivi. Quindi saranno ancora possibili ma solo una volta accertata la sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive che richiedono la necessità di prorogare un contratto a tempo determinato oltre i 24 mesi, ed entro il limite massimo di 36 mesi. La proroga dei contratti a tempo determinato fino a 36 mesi è subordinata però al passaggio, alternativamente, innanzi:

- ai competenti servizi ispettivi del lavoro;
- a una delle sedi delle commissioni di certificazione di cui Decreto Legislativo n. 276 del 2003.

CONTRATTI A CUI NON SI APPLICANO LE NUOVE REGOLE

Le disposizioni previste dal Decreto lavoro 2023 per i contratti a termine, non si applicano ai contratti stipulati da:

- le Pubbliche Amministrazioni;
- le università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- gli 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.

Per queste realtà, restano valide le regole del Decreto Dignità.