

*Circolare n°18*

VA

*Roma, 9 Maggio 2023*

*ALLE ASSOCIAZIONI PROVINCIALI*

*LORO SEDI*

**OGGETTO: LAVORO- DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48 -Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro**

Sulla GU n°103 dello scorso 4 maggio, è stato pubblicato il Decreto di cui in oggetto, che oltre a modificare il reddito di cittadinanza rimodulandolo, ha apportato cambiamenti anche alla disciplina del contratto a tempo determinato.

Il contratto a tempo determinato o a termine è un contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, mediante l'apposizione (appuntamento) di un termine.

Secondo le disposizioni del Dlgs 81/2015 come modificate dal decreto dignità ovvero dal DL 87/2018 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 al fine di 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 introdotto nuove regole per i contratti a termine, ossia i contratti a tempo determinato, già a partire dall'entrata in vigore del provvedimento, ossia 5 maggio u.s.

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

- 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.

Il decreto ha introdotto nuove causali per i contratti a termine di durata extra da usare in via alternativa e nel caso si verifichino determinate condizioni oggettive come ad esempio, 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**

Le tre nuove causali, a termine nel 2023 di durata superiore ai 12 mesi, sostituiranno quelle in vigore e si applicheranno per i rapporti di lavoro con limite massimo di proroga a 36 mesi.

Esse sono:

#### **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.

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;



**Confederazione Agromeccanici  
e Agricoltori Italiani**

- 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.

Si ricorda che il decreto legge in questione necessita di conversione e che quindi, potrebbe subire alcune modifiche di cui vi darò conto ove questa eventualità si verificasse

Cordiali saluti.

Area Legale  
Dott.ssa *Valentina Alei*



All.to 1