

14 GIUGNO 2023

La causalizzazione negoziata del
contratto a tempo determinato: spunti
ermeneutici a margine del c.d.
“Decreto Legge Lavoro”

di Marco Esposito

Professore ordinario di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Napoli Parthenope



La causalizzazione negoziata del contratto a tempo determinato: spunti ermeneutici a margine del c.d. “Decreto Legge Lavoro”*

di Marco Esposito

Professore ordinario di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Napoli Parthenope

Abstract [It]: Il contributo si sofferma sui principali nodi interpretativi in tema di causali del contratto di lavoro a tempo determinato sollevati dall’art. 24 del recente D.L. 4 maggio 2023, n. 48. L’attenzione è posta, in particolare, sul ruolo dell’autonomia collettiva; ciò avuto riguardo al suo perimetro di intervento e alla relazione tra essa, la legge e l’autonomia individuale. L’auspicio finale è che in sede di conversione del c.d. “Decreto Legge Lavoro” si possano, con alcune modifiche, chiarire i passaggi più incerti della nuova disciplina.

Title: The "causalisation" negotiated in the fixed-term contract: hermeneutic indices outside the so called “Decreto Legge Lavoro”

Abstract [En]: The essay focuses on the interpretative nodes with respect to the reasons of the fixed-term employment contract raised by art. 24 of the recent D.L. 4 May 2023, n. 48. Particular attention is paid to the collective bargaining functions, having regard to its scope of intervention and the relationship between it, law and individual autonomy. The final hope is that during the conversion of the so called "Decreto Legge Lavoro" it could be possible to clarify the most uncertain passages of the new discipline.

Parole chiave: Contratto di lavoro a termine; causali; autonomia collettiva

Key Words: Fixed term employment contract; reasons; collective bargaining

Sommario: **1.** La disciplina del contratto a termine: la parabola della flessibilità negoziata. **2.** Le novità del D.L. 4 maggio 2023 n. 48. **3.** I livelli della contrattazione collettiva e l’autonomia individuale. **3.1.** Quali contratti collettivi, prima dei patti individuali? L’annosa questione della natura del rinvio ex art. 51 D.lgs. 81/2015 ma non solo. **4.** Alcune questioni di diritto transitorio.

1. La disciplina del contratto a termine: la parabola della flessibilità negoziata

Il cambiamento di rotta delle politiche del lavoro manifestatosi all’inizio del XXI secolo, proprio a partire dal D.lgs. n. 368 del 2001 di riforma della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, ha segnato – tra i vari indirizzi – una profonda trasformazione di alcune tradizionali tecniche protettive e di garanzia giuslavoristiche: tra queste, sicuramente, la c.d. procedimentalizzazione dei poteri datoriali e la flessibilità negoziata.

Di questa trasformazione proprio il contratto a tempo determinato appare istituto paradigmatico, anche per comprendere l’evoluzione della flessibilizzazione dell’impiego della forza-lavoro¹. Esso è stato al

* Articolo sottoposto a referaggio.

¹ Nell’economia di questa breve riflessione ci si limita per il momento a segnalare una serie di contributi, per lo più monografici, utili a fissare l’evoluzione complessiva della tematica. Cfr., pertanto: G. FRANZA, *Il lavoro a termine*

centro di continui e ripetuti interventi legislativi, che hanno, a seconda del contesto socio-economico e politico di riferimento, circoscritto o esteso l'ambito di ricorso a tale tipo contrattuale. Dunque, nella prospettiva di un ragionamento storico-diacronico sulla crisi del rapporto tra legge e contratto collettivo – in relazione al classico modello protettivo del diritto del lavoro –, la parabola del contratto a termine risulta per tanti versi esemplare.

Ecco una delle ragioni per cui è opportuna una prima riflessione sulle novità in materia introdotte dal D.L. 4 maggio 2023, n. 48, là dove si pongono questioni rilevanti proprio in tema di flessibilità negoziata: e specificamente sul contenuto delle possibili clausole negoziali; nonché sul rapporto tra fonti e sugli assetti prospettici della contrattazione collettiva. Quelle che seguono sono riflessioni a caldo su quest'ennesimo innesto nella materia, la cui portata appare ancora sfocata se proiettata in un quadro ordinamentale più generale.

Per la verità, guardando a fondo le novità di maggio, non mi sembra che si pongano soltanto temi interpretativi inediti. La competenza della contrattazione collettiva in materia di causali proviene da lontano²; così come il ruolo dell'autonomia individuale rappresenta tutt'altro che un ingresso stravagante. Anzi, sin dalla grande riforma del 2001 – attraverso la norma di apertura del D.lgs. 368/2001, dai più ricostruita alla stregua di una clausola generale³, sulle «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»⁴ – si consegnava esattamente alla volontà delle parti individuali la delimitazione funzionale dell'orizzonte temporale lavorativo; in quel primo intervento legislativo gli accordi sindacali erano stretti in un angolo, chiamati in causa per superare il divieto di stipula in concomitanza con procedure di licenziamento collettivo.

Così è stato per qualche anno, perché solo in stagioni di riforma successive torna a delinearci, nella disciplina del contratto a termine, una delega più ampia alla contrattazione collettiva. Delega dai tratti

nell'evoluzione dell'ordinamento, Giuffrè, Milano, 2010; P. SARACINI, *Contratto a termine e stabilità del lavoro*, Editoriale scientifica, Napoli 2013; P. PASSALACQUA, A. PANDOLFO, A., *Il nuovo contratto di lavoro a termine*, Giappichelli, Torino, 2014; M. P. AIMO, *Il lavoro a termine tra modello europeo e regole nazionali*, Giappichelli, Torino, 2017. Sulla riforma del 2018, tra i tanti, cfr. P. PASSALACQUA, *Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT-380/2018; M. MENEGOTTO, P. RAUSEI, P. TOMASSETTI (a cura di), *Decreto dignità Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, ADAPT, Labour Series, e-Book series, 76/2018.

² Più in generale, sul ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina del lavoro a termine v. M. NAPOLI, *Il ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina del lavoro a termine*, in GARILLI A., NAPOLI M. (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, Torino, 2002; CASILLO R., *Contratto a termine e contrattazione collettiva*, in SARACINI P., ZOPPOLI L. (a cura di), *Riforma del lavoro e contratto a termine*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2017, p. 45 ss.

³ Cfr., per una ricostruzione magistrale del tema delle clausole generali, L. MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 1986, p. 10 ss.; successivamente cfr. S. CIUCCIOVINO, *Il sistema normativo del lavoro temporaneo*, Giappichelli, Torino 2008 e gli Atti delle Giornate di studio AIDLASS di Roma del 2014 su “*Clausole generali e diritto del lavoro*”, Giuffrè, 2015 ivi in particolare le relazioni di S. BELLOMO e P. CAMPANELLA.

⁴ Art. 1, co. 2, d.lgs. 368/2001.

molto diversi da quella originaria e storica; probabilmente in ragione, anzitutto, della diversità dei suoi contenuti rispetto al passato.

Svuotata l'autonomia collettiva infatti, all'inizio del XXI secolo, di competenze formali, essa solo in un secondo tempo – diversi anni dopo il 2001 - recupera un suo ruolo; inscrivibile, sì, nella logica della flessibilità ma in termini piuttosto sbilanciati a favore delle esigenze di impresa e, molto probabilmente, solo per contribuire ad arrestare un allarmante, ripido versante di contezioso giudiziario aperto da un'interpretazione estesa della, a sua volta estesa, clausola generale di cui si è detto. Si chiama in causa la contrattazione, quindi, non tanto per creare opportunità organizzative attraverso l'adattamento della legge alle specificità produttive, quanto piuttosto – almeno nei principali esiti – per responsabilizzarla e coinvolgerla nel rafforzamento del carattere non congiunturale del ricorso al contratto a termine. Questa deriva è risultata palese, viepiù, quando si è poi passati nel 2014 per la stagione dell'acausalità, più o meno integrale, del contratto a tempo determinato⁵. In questa circostanza la contrattazione collettiva era chiamata addirittura a legittimare ulteriori ipotesi di acausalità.

Ma, anche a prescindere dai sostanziali effetti, sia inibitori sia compressivi, dell'acausalità, va ricordato – per sostenere quanto sopra evidenziato – che, tra i primi rinvii di questa lunga stagione della trasformazione del modello di regolazione del contratto a termine, la riapertura all'autonomia collettiva si è concentrata, innanzitutto, nella devoluzione ai contratti della previsione di deroghe alla durata massima prevista dalla legge. C'è poi, in un secondo momento, il ruolo sulle percentuali di contingentamento⁶, anch'esso ambiguo e comunque sbilanciato dalla previsione di un limite legale e da sanzioni poco rilevanti sul piano della dinamica della forza negoziale; per poi tornare all'oblio nel 2018 con la vincolatività forte del decreto dignità, solo in parte ridimensionata nel 2021 dal c.d. Decreto Sostegni *bis*: e comunque anche in questo caso, però, entro un netto e vincolante perimetro – anche temporale – previsto dalla disposizione legale generale restrittiva⁷.

2. Le novità del D.L. 4 maggio 2023 n. 48

Ed oggi? Con l'art. 24 del D.l. n. 48/2023 si ritorna al passato, all'apparenza con maggior gloria. Perché la contrattazione collettiva, fatta eccezione delle ragioni sostitutive, assume un ruolo generale di cardine

⁵ V. F. CARINCI – G. ZILIO GRANDI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi Atto I Commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 coordinato con la legge di conversione 16 maggio 2014, n. 78*, ADAPT, Labour series, e-Book series, 30/2014.

⁶ Ruolo, peraltro, già svolto – ma in un contesto ordinamentale, generale e speciale, ben diverso – sulla scorta del rinvio dell'art. 23, l. 56/1987.

⁷ In sede di conversione, ad opera della L. 23 luglio 2021 n. 106, del D.l. n. 73/2021 erano state introdotte due importanti novità in materia di contratti a tempo determinato. Alle causali legali, già previste dal comma 1 dell'art. 19 del D.L.vo n. 81/2015, erano aggiunte le “*specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51*”; e in più, comma 1.1., si era previsto che il termine di durata superiore a 12 mesi, ma, comunque, non eccedente i 24, potesse essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si fossero verificate specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'art. 51 “fino al 30 settembre 2022” (art. 41-*bis*, D.l. n. 73/2021).

della causalizzazione del contratto a tempo determinato. L'art. 19 del d.lgs. 81 del 2015 (*Apposizione del termine e durata massima*) modificato dal menzionato art. 24 è un inno alla contrattazione collettiva, che diviene in prima battuta la protagonista di questa regolazione; solo in sua assenza – ed entro una scadenza definita (30 aprile 2024) – la parti individuali possono intervenire: ovviamente per quanto concerne la fissazione di un termine superiore a 12 mesi. Per meglio seguire le varie riflessioni che si stanno per sviluppare è sicuramente utile trascrivere il nuovo testo della norma innovata (art. 19, co. 1): *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: a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; 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; b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.*

3. I livelli della contrattazione collettiva e l'autonomia individuale

Che la disposizione del decreto legge faccia assurgere la contrattazione collettiva a *pivot* assoluto della definizione delle causali necessarie ad estendere la portata temporale del contratto a termine, oltre la durata standard dei 12 mesi, mi sembra indiscutibile⁸. L'autonomia collettiva è chiamata a svolgere una funzione para-legislativa, al tempo autorizzativa, a tutto campo e in apparenza senza vincoli: una funzione quasi originaria, sicuramente autonoma; vale a dire non indirizzata dalla legge. Una vera e propria *delega in bianco*, mutuando l'espressione della nota Cassazione a Sezioni Unite del 2006, riferita alla diversa ipotesi della delega ex art. 23 della l. n. 56/1987; la quale si muoveva, peraltro, al cospetto di una cornice legale assai rigida e perentoria (la l. n. 230 del 1962)⁹.

L'ampiezza della delega si ricava, tra gli altri elementi, da un dato testuale molto netto: là dove il riferimento alle “*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*” si rivolge esplicitamente, quale indirizzo e orientamento per la stipula, solo alle parti a livello individuale. Sembra, pertanto, che il richiamo alla clausola generale serva a equilibrare l'apertura all'autonomia individuale, e dunque a valere solo per essa.

⁸ Sulla chiarezza dell'intento legislativo D. GAROFALO – M. TIRABOSCHI, *Disciplina del contratto di lavoro a termine e riflessi operativi sulla somministrazione di lavoro*, in E. DAGNINO, C. GAROFALO, G. PICCO, P. RAUSEI (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. “decreto lavoro”*, ADAPT Labour Studies, e-Book series, 2023, in corso di pubblicazione.

⁹ Cass. SS. UU., 2 febbraio 2006, n. 4588: «Le assunzioni disposte ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, che demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare - oltre le fattispecie tassativamente previste dalla legge - nuove ipotesi di apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro, configura una vera e propria “delega in bianco” a favore dei sindacati, i quali, pertanto, senza essere vincolati alla individuazione di figure di contratto a termine comunque omologhe a quelle previste per legge, possono legittimare il ricorso al contratto di lavoro a termine per causali di carattere oggettivo ed anche - alla stregua di esigenze riscontrabili a livello nazionale o locale - per ragioni di tipo meramente “soggettivo”, consentendo (vuoi in funzione di promozione dell'occupazione o anche di tutela della fasce deboli di lavoratori) l'assunzione di speciali categorie di lavoratori, costituendo anche in questo caso l'esame congiunto delle parti sociali sulle necessità del mercato idonea garanzia per i suddetti lavoratori e per una efficace salvaguardia dei loro diritti».

Il che – sinceramente – mi sembra adombri un modello di integrazione tra contratto individuale e contratto collettivo piuttosto interessante, dove la soggettività regolativa – ovvero l’espressione dell’autonomia negoziale – incide sull’ampiezza del rinvio: totalmente aperto per l’autonomia collettiva, evidentemente sul presupposto (o la presunzione) di una effettività del contropotere organizzativo sindacale; vincolato, invece, per le parti individuali.

Questo significa che mentre queste ultime devono concentrarsi su ipotesi oggettive, necessariamente contestualizzabili quali ragioni di carattere prettamente imprenditoriale, i contratti collettivi possono spaziare nella determinazione delle causali e, dunque, pacificamente definire ragioni di carattere anche soggettivo: riferibili, ad esempio, a particolari categorie di lavoratori ovvero a particolari professionalità¹⁰. L’ampiezza della delega è valorizzata dal rinvio ai contratti collettivi di cui all’art. 51 del D.lgs. 81/2015, contenuto nella nuova formulazione dell’art. 19, co. 1 lett. a). È ormai una costante nella tecnica legislativa dei rinvii all’autonomia collettiva. I diversi livelli – nazionale, territoriale e aziendale – possono, quindi, insistere indifferentemente nella previsione delle causali; sebbene più avanti si proverà a svolgere qualche puntualizzazione, in prospettiva, su questo punto.

Per vero nella lett. b) c’è un passaggio ulteriore, di non felice sintassi, sempre riferito alla contrattazione collettiva. Applicando un argomento logico ci si dovrebbe trovare di fronte ad una mera ripetizione o, se si vuole, a una specificazione di una condizione che risulta già chiara nella prima parte di cui si compone la lettera b). L’apertura all’autonomia individuale, ci dice infatti il legislatore, presuppone *l’assenza delle previsioni di cui alla lettera a)* ma, aggiunge, con un’ultronea e audace incidentale, *nei contratti collettivi applicati in azienda*.

Non è chiarissima la ragione dell’incidentale; il richiamo alla lettera a) era sufficiente a spiegare che in presenza di accordi collettivi applicati nell’azienda le parti del contratto individuale non potevano esercitare la propria autonomia in merito alla definizione delle causali. L’enfasi del periodare potrebbe sorreggere, allora, un’ipotesi interpretativa ulteriore: valorizzando le virgole, e portando su il richiamo alle “*parti*”, nella lett. b) avrebbero riconoscimento, infatti, anche ulteriori, atipiche intese collettive aziendali, fuori dal richiamo dell’art. 51 ma anche dall’art. 8 del d.l. n. 138/2011, che pure impone garanzie sostanziali di rappresentatività. È arduo immaginare una tale forma di apertura attraverso un rinvio così vago e incerto¹¹; sempreché non si sia pensato – da tutt’altro punto di vista – che qualsivoglia intesa sindacale, anche del tutto atipica, a livello aziendale sarebbe pur sempre meglio di un accordo individuale. Pare, onestamente, più convincente che il legislatore – effettivamente per ribadire la prevalenza della

¹⁰ Paiono più cauti su questo aspetto D. GAROFALO – M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 18.

¹¹ E difatti nei primi commenti più strutturati tale interpretazione è esclusa; perché dalla norma non sarebbe ricavabile alcuna valorizzazione di intese sindacali sottoscritte da soggetti privi della rappresentatività imposta, viceversa, dal rinvio all’art. 51, D.lgs. 81/2015: v. D. GAROFALO – M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 6.

fonte eteronoma collettiva – abbia voluto rimarcare un ampio ventaglio di opportunità, tale per cui il rinvio agli accordi ex art. 51, rafforzato dalla specificazione sull'applicazione in azienda, potrebbe legittimare rinvii e/o adesioni a contratti collettivi applicabili non per appartenenza categoriale o territoriale, o per diretta stipulazione, ma anche solo per un'adesione spontanea da parte dell'azienda e, quindi, per una circostanza applicativa frutto di una logica inclusiva di ordine fattuale.

Per le ragioni dette, su questa formulazione della lettera b) si dovrebbe intervenire in sede di conversione del decreto. La norma davvero è incerta e i possibili emendamenti gioverebbero senza meno a una migliore e più certa interpretazione; finanche su un aspetto tutto sommato chiaro, vale a dire sull'imputazione del lasso temporale della disciplina transitoria: ché in alcuni commenti, difatti, la data del 30 aprile 2024 è stata addirittura letta – ma la lettura non è per niente condivisibile – come una decadenza rivolta all'azione dei contratti collettivi¹².

3.1. Quali contratti collettivi, prima dei patti individuali? L'annosa questione della natura del rinvio ex art. 51 D.lgs. 81/2015 ma non solo

Quanto osservato nel paragrafo precedente, nel confermare in ogni caso la fondamentale funzione regolativa riconosciuta all'autonomia collettiva dalla legge, pone però una serie di problemi, di ordine sistematico e operativi.

In primo luogo, il problema del rinvio indifferenziato a qualsiasi livello contrattuale nella definizione delle causali. La questione si pone, certo, ogniqualvolta vi sia un richiamo all'art. 51 ma in questo caso, vista l'ampiezza della delega, sarebbe stato preferibile provare a fissare qualche criterio più certo di specializzazione funzionale dei diversi livelli di contrattazione oppure prevedere esplicitamente possibili regole di integrazione e raccordo. Concretamente, a mio avviso, la contrattazione aziendale si presta meglio a individuare concrete ipotesi di tipo oggettivo, legate alla conformazione delle attività produttive dell'impresa; i contratti nazionali e territoriali potrebbero, viceversa, garantire meglio il carattere generale – e trasversale – di possibili ipotesi soggettive: valorizzando esigenze e interessi occupazionali che ben possono sfuggire alla sola visione “aziendalistica”.

L'indicazione data non si fonda su una preoccupazione teorica. Si pensi, infatti, al contrasto tra un contratto nazionale e un contratto aziendale in merito alla previsione di divergenti causali soggettive: con ipotesi più o meno inclusive in un caso o nell'altro. Purtroppo, l'ordinamento sindacale interno mantiene limiti sostanziali che non garantiscono sempre l'efficienza dei possibili e, talvolta, formalmente alternativi interventi contrattuali; e tanto meno l'applicazione dei classici criteri di collegamento tra i livelli di contrattazione collettiva aiuta, specie nel caso del rinvio ex art. 51 del d.lgs. n. 81/2015. Al di là del fatto

¹² R. LA COSTA, *Il nuovo contratto a termine (della ragionevolezza)*, in *Bollettino ADAPT* 22 maggio 2023, n. 19.

che essi non si sono mai imposti univocamente nella giurisprudenza¹³, nell'ipotesi di rinvio prospettata quei criteri non risulterebbero del tutto utili e coerenti. Certo, come del resto si è provato a dire sopra, nel caso dell'individuazione delle causali soggettive non vi è dubbio che livelli superiori di intesa sindacale garantiscono un'applicazione della delega legislativa più ragionevole ed efficiente nella prospettiva dell'attuazione e della garanzia di valori e principi di ordine costituzionale. Così come il livello aziendale appare meglio “specializzabile” tarandolo sulle causali oggettive.

Un secondo problema è quello della concorrenza con gli accordi derogatori di prossimità *ex art. 8*, d.l. n. 138/2011, in ragione dell'esplicita inclusione della materia dei contratti a termine nella lett. c) del comma 2 del richiamato articolo. Qui ci si limita a una suggestione, segnalando come la recente sentenza della Corte cost.le n. 52 del 2023¹⁴ contribuisca a “sparigliare le carte”, aprendo la strada sia a una differenziazione ancor più strutturale, oltre che funzionale, tra i diversi tipi di accordi aziendali – avuto riguardo, in particolare, al profilo della loro efficacia soggettiva – sia alla definizione di un campo più ristretto di intervento degli accordi di prossimità: restrizione che, nel caso della disciplina del contratto a termine, visti gli ampi margini della delega ai contratti collettivi per così dire “ordinari”, assume anche maggior senso. Il che, peraltro, lo si può desumere anche da altri elementi di sistema e di contesto¹⁵.

Ulteriore problema: valgono i contratti stipulati prima della pubblicazione del Decreto legge? Direi di sì, per ragioni logiche e letterali. Ma attenzione, al di là della questione cronologica, dobbiamo essere consapevoli di almeno due aspetti non privi di criticità.

- 1) Ci sono alcuni accordi nazionali intervenuti approfittando dell'innesto della riforma del 2021, e anche successivamente, proprio a immediato seguito della pubblicazione del decreto-legge; ma altrettanti sono gli accordi di prossimità che hanno disciplinato deroghe *tout court* alla normativa sul contratto a termine¹⁶: c'è quindi da sciogliere la questione della residua competenza dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011 (*v. supra*);
- 2) i contratti precedenti nascono nell'ambito di un contesto e di un quadro molto diverso da quello emergente dalla novella del 2023. Nel 2021 – cfr. *supra* nt. 7 – la contrattazione collettiva era stata chiamata a muoversi nel raggio prescritto dalla previsione legale limitativa; pertanto si trattava di svolgere una funzione di integrazione e *specificazione*, comunque ancillare e sussidiaria rispetto all'assetto valoriale

¹³ Una sintesi e una rassegna sulla questione in I. ALVINO, *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Napoli, Jovene, 2018.

¹⁴ Per un primo commento *v.* M. RUSCIANO, *L'incostituzionalità dell'art. 8 della L. n. 148 del 2011*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2023, in corso di pubblicazione.

¹⁵ Secondo D. GAROFALO – M. TIRABOSCHI: «*si può ritenere che il decreto-legge n. 48 del 2023 abbia finito (o comunque finirà nella prassi) per assorbire lo spazio di azione di eventuali intese di prossimità quantomeno rispetto a durata e a regime delle proroghe*», così in *op. cit.*, p. 18.

¹⁶ Si veda l'ultimo Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia (2023) e, ancor più mirato, il contributo di F. ALIFANO, F. DI GIOIA, G. IMPELLIZZIERI, M. TIRABOSCHI, *Riforma del lavoro a termine: una simulazione su 55 contratti collettivi di categoria*, in Working Paper ADAPT, n. 8/2023, destinato al volume E. DAGNINO, C. GAROFALO, G. PICCO, P. RAUSEI (a cura di), *Commentario, cit.*

codificato dalla fonte legislativa: e ancor di più questo varrebbe ove si ritenesse ancora possibile l'operatività di eventuali, improbabili strali degli accordi sindacali *ex art. 23 della L. n. 56/1987*¹⁷. In altre parole, i contratti collettivi previgenti potrebbero – su un piano pratico e sistemico – non essere sempre in linea con l'ampiezza della delega fissata nel nuovo art. 19 del D.lgs. 81/2015. E ciò può innescare un inutile contenzioso; ecco perché il legislatore farebbe bene almeno a chiarire espressamente la correttezza del rinvio ai contratti collettivi previgenti alla pubblicazione del Decreto-legge stesso.

4. Alcune questioni di diritto transitorio

Un ultimo aspetto che merita di essere messo in luce in tema di relazione tra fonti riguarda gli effetti della scadenza, alla data del 30 aprile 2024, della possibilità di intervento negoziale tra le parti individuali stipulanti il contratto.

All'atto pratico, è evidente che l'assenza di una previsione collettiva, cioè il fatto giuridico abilitante l'intervento delle parti, debba sussistere al momento della stipula; l'intervento dell'autonomia sembra ininfluenza, allora, se successivo: ciò almeno sino alla scadenza del contratto stesso, in ragione del principio "*tempus regit actum*". Ma se – sopraggiunto il contratto collettivo – le parti semplicemente prorogassero sino al 24° mese un contratto precedentemente stipulato per un periodo già superiore a 12 mesi? Magari sulla base di una giustificazione del tutto aliena da quella della previsione collettiva. E così, a maggior ragione, anche dopo il 30 aprile: si pensi banalmente alla stipula di un contratto di X mesi, superiori a 12, il 29 aprile 2024¹⁸.

In una prospettiva di favore per la contrattazione collettiva eventuali proroghe – una volta intervenuta la contrattazione collettiva di riferimento – dovrebbero essere attratte dalle causali formalizzate dall'autonomia collettiva. Ma una tale conclusione non è affatto scontata; e il legislatore dovrebbe spendere qualche parola in più sul regime transitorio, in effetti.

Ma in ogni caso, il pieno dispiego della regolazione collettiva ha un orizzonte lungo, entro il quale la contrattazione potrebbe incontrare difficoltà a emergere, trovando in pratica un campo già arato e affollato.

L'unico vero incentivo all'intervento negozial-sindacale poggia sul fatto che dopo il 30 aprile 2024, nei settori non coperti da contrattazione collettiva ci sarebbe l'impossibilità di continuare a stipulare contratti

¹⁷ Cfr. R. MARAGA, *Il rinvio della legge alla contrattazione collettiva in materia di causali nel contratto a termine dopo la conversione in legge del decreto sostegni bis*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2022, I, p. 129 ss.. Sul punto anche D. GAROFALO – M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 16; e prima cfr. A. MARESCA, *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto dignità*, in *LDE*, 2018, n. 2, p. 1 ss. dell'estratto.

¹⁸ Il regime delle proroghe è da sempre un nervo scoperto della disciplina del termine, sin dalla pubblicazione del D.lgs. 368/2001; cfr. infatti già al tempo P. BOZZAO, *L'estensione del lavoro a termine oltre il primo contratto: la nuova disciplina*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D.lgs. 6 settembre 2021, n. 368*, Giappichelli, Torino, 2002.

a termine di durata superiore a 12 mesi, salve le ridotte e marginali opportunità offerte all'autonomia individuale nei termini che sopra abbiamo provato a riassumere.

Per la verità questo stallo sembra piuttosto inverosimile; e quindi c'è spazio per una conferma dell'interpretazione sopra fornita sulla base della combinazione delle lettere a) e b) dell'art. 19 novellato. Ovverosia la possibilità, nel complessivo disegno di pieno sostegno all'intervento sindacale, per le imprese di un settore scoperto da contrattazione nazionale o territoriale e/o prive di accordi aziendali, di rifarsi comunque ad accordi di categorie diverse da quella propria di appartenenza. Ciò attraverso un rinvio contenuto nel contratto di lavoro a termine se non addirittura all'interno di un regolamento aziendale, pure richiamabile nel contratto stesso.

Si tratta di una mera ipotesi, che richiede conferme e riscontri che potranno venire solo con il tempo. Allo stato, purtroppo, il progetto del legislatore non appare del tutto lineare: il superamento delle rigidità del Decreto dignità è stato affidato all'autonomia collettiva, la cui discrezionalità nell'intervenire è però fuori discussione. Il problema sta quindi nel valore che si vorrà attribuire all'eventuale astensione negoziale; in termini assoluti l'ampiezza della delega è tale che – vista in negativo – il silenzio della contrattazione potrebbe avere il significato di una sostanziale disapprovazione di contratti a termine di eccessiva durata. Pertanto, se dovesse prevalere una tale lettura – non affatto improbabile – non ci sarebbe spazio per l'ipotesi da ultimo prospettata, essendo ciascuna categoria e azienda dipendente dalle scelte compiute in specifici percorsi negoziali.

A ben vedere, quindi, il Decreto-legge lascia troppi vuoti su temi relevantissimi; c'è da aspettarsi, allora, una conversione non scontata e, anzi, particolarmente attenta almeno ad appianare i nodi di fondo più critici che si è tentato di compendiare in questo breve saggio.