

## Contratti a termine a gestione sindacale dopo il 'Decreto Lavoro' 2023

LINK: <https://www.altalex.com/documents/2023/06/08/contratti-termina-gestione-sindacale-decreto-lavoro-2023>

Contratti a termine a gestione sindacale dopo il 'Decreto Lavoro' 2023 Di Michele Miscione Professore ordinario di Diritto del lavoro Pubblicato il 08/06/2023 Il 'Decreto Lavoro' del 2023 ha posto alcune modifiche importanti ai contratti di lavoro a tempo determinato, rendendo più semplici e soprattutto certi i contratti a termine dopo dodici e non oltre ventiquattro mesi: è stato riconosciuto un potere ai sindacati comparativamente più rappresentativi, che, con contratto collettivo di qualunque livello, possono quindi disporre su durata e modalità dei contratti a termine. La modifica è importante anche se espressa in forma di riconoscimento di un potere ai sindacati comparativamente più rappresentativi di gestire i rapporti di lavoro, in una logica partecipativa suscettibile di più ampi sviluppi. La 'delega in bianco' riconosciuta significa che la partecipazione dei sindacati comparativamente più rappresentativi costituisce la migliore garanzia di corretta gestione dei

rapporti. L'eliminazione delle specifiche esigenze Il lavoro a termine è stato modificato dal 'Decreto Lavoro' 2023 (art. 24 del D.L. n. 48 del 4 maggio 2023), rendendo semplice e certa la possibilità di un contratto con durata superiore a dodici mesi ma non eccedente i ventiquattro mediante contratto collettivo stipulato con i sindacati comparativamente più rappresentativi, cui è riconosciuta una libertà sul se, come e quanto. Nel 'Decreto Lavoro' c'è anche una norma in vigore fino al 30 aprile 2024, con cui forse - ma non è chiaro - in assenza dei contratti collettivi si possono prolungare i termini con accordo individuale e quindi senza i sindacati: ma è norma incerta, che non sarà facile né prudente utilizzare. Resta fermo il massimo complessivo di ventiquattro mesi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, computando anche le somministrazioni a termine [art. 19, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, sostituiti dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 1 e 2 del 'Decreto dignità' n. 87 del 12 luglio 2018 (conv.

con modd. dalla L. 9 agosto 2018, n. 96)]. In precedenza, i contratti a termine dopo dodici mesi erano possibili fino a ventiquattro mesi in tre casi: «a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori», «b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria» (sostituito dal cit. D.L. n. 87/2018) e «b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51» dello stesso D.Lgs. n. 81/2015 [art. 41-bis, comma 1, lett. a) del D.L. n. 73 del 25 maggio 2021, n. 73 (conv. con mod. dalla L. n. 10 del 23 luglio 2021)]. Si richiedevano esigenze specifiche sempre difficili se non impossibili da provare, anche nel caso di assunzione per sostituire un assente con diritto alla conservazione del posto (ad es. la sostituzione poteva essere ritenuta non-necessaria o evitabile con una semplice variazione di mansioni). Tuttavia, questi tre casi erano utilizzati poco o pochissimo, in quanto le esigenze specifiche (c.d.

'causalone') erano e sono molto incerte, con il rischio sempre di trasformazione in contratto a tempo indeterminato (comma 1-bis dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, inserito dal 'Decreto dignità'). La controprova si trova nell'esperienza precedente, a partire dalla vecchia L. n. 230 del 18 aprile 1962 (dopo la disciplina dei licenziamenti nel 1966) ed in modo esasperato con il D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001, con esplosione del contenzioso per impugnare i motivi specifici, che bloccò gli uffici giudiziari quasi sempre con trasformazioni a tempo indeterminato. Il contenzioso scomparve improvvisamente con la 'Legge Fornero' (L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1 commi 9) introducendo i contratti a termine senza causale ('acausali'), inizialmente per 12 mesi prima estesi e poi ristretti fino ad arrivare al 'Decreto Dignità' (D.L. n. 87/2018). Necessità di certezza Lo scopo del 'Decreto lavoro' 2023 dovrebbe essere di dare certezze, eliminando ambiguità, polivalenze, oscurità. Si è chiesto se sia o no a favore di una o altra parte. È un esercizio futile, ma va esaminato quantomeno per eliminarlo. Ci si può chiedere se favorisce la precarietà. Il punto è dunque se il

contratto a termine sia a favore del datore di lavoro o del lavoratore. È sempre difficile affrontare questioni basate su opinioni soggettive e per deduzioni, talvolta banali, ma poste con una certa frequenza. Porre un termine certo ad un contratto di lavoro è utile al datore di lavoro, che abbia bisogno di un lavoro per tempo limitato e non in modo indeterminato; gli ipotetici abusi vanno evitati e puniti, ma non riguardano lo strumento. I lavoratori preferiscono generalmente un contratto stabile, a tempo indeterminato, ma non è escluso che in certi casi abbiano interesse a limitare in anticipo il tempo di lavoro, per i più svariati e personali motivi. L'accusa è di favorire la precarietà, in particolare usando i contratti a termine come una sorta di prova lunga. Va ricordato però che, mentre con il patto di prova è possibile un recesso libero fino alla scadenza, con il contratto a termine il posto è conservato senza possibilità di recesso (salvo ovviamente giusta causa) con una stabilità superiore a quella normale. I contratti a termine hanno costi maggiori. Per chi aspiri ad un posto stabile, possono essere non-graditi, anche se costituiscono sempre un'occasione di lavoro, e che toglie dall'isolamento. Lontani dalla contestabile

teoria del 'meno peggio', comunque i contratti a termine non possono essere identificati con la precarietà, che è fenomeno diverso e molto ma molto complesso. È tutto opinabile, ma l'incertezza sicuramente è male, favorisce solo gli scorretti. È doveroso assicurare la certezza di fronte a norme 'a contenuto variabile', con esposizione al pericolo di una giustizia malata (come, in più ampio contesto, rilevato da G. Vidiri, Il giuslavorista alla ricerca di sé stesso tra leggi oscure e giudici sovrani, in Lav. giur., 2022, n. 12, qui 1119). Oltre esercitazioni stilistiche sul 'a chi conviene' (cui prodest), le norme sulle specifiche esigenze andavano riviste perché ambigue e dannose, senza distinzioni. Acausali fino a ventiquattro mesi per sostituzioni In sintesi, il 'Decreto Lavoro' 2023 ha eliminato la condizione degli specifici motivi o esigenze, ammettendo i contratti a termine oltre i dodici e non più di ventiquattro mesi all'unica condizione che siano «previsti dai contratti collettivi» con i sindacati più rappresentativi ed in sostituzione di altri lavoratori senza necessità di indicare le «esigenze» (L. Bossotto e C. Chiarella, Il Decreto Lavoro in G.U.: una primissima analisi, in Quotidiano Giuridico di

martedì 9 maggio 2023). L'eliminazione del requisito delle specifiche esigenze ha reso chiaro e certo, quel che prima era impossibile o quasi. Tuttavia, in via provvisoria fino al 30 aprile 2024, il 'Decreto lavoro' ha reintrodotto le specifiche esigenze («esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti») in assenza delle previsioni di contratti collettivi stipulati con i più rappresentativi: la norma provvisoria è però oscura e soprattutto incerta, in modo tale da far prevedere una difficile utilizzazione in base al principio di prudenza. Sulla norma provvisoria si vedrà dopo: ora vanno esaminate quelle già a regime. La norma più semplice è quella di cui alla nuova lett. b-bis) dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 [ex art. 24, comma 1, lett. a) del D.L. n. 48/2023] che ammette contratti a termine acausali fino a 24 mesi «in sostituzione di altri lavoratori» senza condizioni: è stato eliminato il requisito di «esigenze temporanee e oggettive». Qui la concisione è utile, nel disporre che il contratto a termine fino a ventiquattro mesi è ammesso per qualunque caso di sostituzione, senza indicare l'esigenza o la motivazione della sostituzione e senza alcun'altra condizione:

basta la prova della sostituzione. Ovviamente «sostituzione» vuol dire che l'assente potrà tornare al lavoro, che ne abbia diritto sia per legge che per contratto. Non dovranno essere indicate specificamente le generalità dell'assente, com'era una volta (comunque per riservatezza senza nome e cognome): basta, si ripete, la possibilità di provare che l'assunzione è al posto di un assente che ha diritto di tornare al suo posto. Fino a ventiquattro mesi solamente nei casi previsti dai contratti collettivi Eliminando ogni altro requisito, il 'Decreto Lavoro' ammette in generale i contratti a termine oltre dodici e fino a ventiquattro mesi nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 [lett. a) dello stesso D.Lgs. n. 81/2015, sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. a) del D.L. n. 48/2023]. La nuova norma, nella sua essenzialità, lascia aperte varie alternative. Con il rinvio all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, i casi possono essere previsti da contratti collettivi di qualunque livello: sia nazionale, che territoriale o aziendale. L'elenco dei contratti collettivi è onnicomprensivo. Il requisito fondamentale è che i contratti collettivi

siano stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Non basta quindi la semplice 'maggiore rappresentatività', com'è in base all'art. 19St. lav., ma dev'esserci una maggiore rappresentatività comparata, secondo nozioni ormai comuni (ad es. e da ultimo: Cons. Stato, Sez. III, 26/9/2022, n. 8300). Solo per le rappresentanze aziendali è necessario che il contratto collettivo sia sottoscritto dal datore di lavoro; è sufficiente anche un contratto aziendale sottoscritto da sindacati ultra-aziendali. Il 'Decreto Lavoro' ha eliminato i requisiti, previsti dalla legislazione precedente, delle «specifiche esigenze» temporanee e oggettive, connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili: in particolare è stata eliminato il requisito di specificità. Erano requisiti impossibili da provare, più che difficili, rimasti solo per i contratti a termine di oltre dodici mesi fino a ventiquattro: in precedenza, prima della creazione degli acausali con la 'legge Fornero' (L. n. 92/2012, art. 1, commi 9), erano requisiti generali, che hanno creato danni gravi ed

inaccettabili con un contenzioso che aveva bloccato per anni gli uffici giudiziari. Dopo la 'legge Fornero', ed in particolare con il D.Lgs. n. 81/2015, il requisito era rimasto solo per i contratti a termine da dodici a ventiquattro mesi, ma senza contenzioso, in quanto per prudenza era preferibile evitare proroghe e rinnovi per «specifiche esigenze», d'incertezza disarmante. Ammettendo i contratti a termine da dodici a ventiquattro mesi per tutti indistintamente i casi previsti dai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, si realizza con il 'Decreto Lavoro' una gestione comune dei rapporti lavoro con garanzia unicamente sindacale nella logica dell'art. 46 Cost. I sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale sono al centro del sistema, tendenzialmente per tutto e non solo per i contratti a termine. Non hanno legittimazione i sindacati comparativamente non-rappresentativi sul piano nazionale o quelli semplicemente non-rappresentativi: queste organizzazioni potranno svolgere ovviamente attività sindacale (art. 39 Cost.), ma nulla possono per i contratti a termine, fino a quando non

riusciranno a raggiungere i requisiti di maggiore rappresentatività comparata e di estensione sul piano nazionale. Nel prevedere che sono ammessi solamente nei casi previsti dai contratti collettivi si dice anche che, in mancanza, i contratti a termine da dodici a ventiquattro mesi non sono ammessi, con divieto totale. Va chiarito però che vuol dire 'in mancanza', con varie alternative: in mancanza nella categoria/comparto, o in mancanza di applicazione dell'intero contratto, o in mancanza di applicazione della singola clausola. Si vedranno intanto, per inciso, i dubbi di resilienza. I dubbi di D. Garofalo e M. Tiraboschi su resilienza di 'specifiche esigenze' In un saggio importante [D. Garofalo e M. Tiraboschi, Disciplina del contratto di lavoro a termine e riflessi operativi sulla somministrazione di lavoro (art. 24, d.l. n. 48/2023), in Dagnino E, Garofalo C., Picco G. e Rausei P. (a cura di), Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. 'decreto lavoro', **Adapt** University Press, 2023] è stato posto il dubbio se le 'specifiche esigenze' o quantomeno provvisorietà obiettive, anche se eliminate dal testo di legge, debbano esserci comunque per una sorta di resilienza, ossia per la forza della

ragione che prevalga sulle parole. È un dubbio importante. Tuttavia, ritengo impossibile un'interpretazione logico-sistematica contro la lettera chiara e certa della normativa, che non prevede alcuna causale in presenza di contratti collettivi. Anzi, la normativa è stata cambiata proprio per eliminare le precedenti causali, ammettendo solamente i casi previsti dai contratti collettivi firmati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. Ritengo che non si possano reintrodurre con interpretazione logico-sistematica proprio i requisiti che il D.L. n. 48/2023 ha eliminato. Gli argomenti utilizzati da D. Garofalo e M. Tiraboschi, per riaffermare causali e provvisorietà oggettive, sono i seguenti. Innanzitutto, c'è il vincolo posto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, per cui il contratto di lavoro a tempo indeterminato «costituisce la forma comune di rapporto di lavoro», in conformità alla Direttiva 1999/70/Ce del 28 giugno 1999 ed in conformità anche alla Cassazione, che ha definito «normale» il rapporto a tempo indeterminato. Inoltre, è rimasto invariato, anche dopo il 'Decreto Lavoro', la norma del D.Lgs. n.

81/2015 (comma 4 dell'art. 19), per cui sempre, anche in caso di rinnovo o proroga, l'atto scritto deve contenere «la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato». Infine, sempre per D. Garofalo e M. Tiraboschi (Disciplina del contratto di lavoro a termine, cit.), «è facile desumere che, anche in futuro, la nostra magistratura continuerà a richiedere (...) non solo la specificazione di dettaglio delle esigenze aziendali che legittimano l'apposizione del termine, ma anche che si tratti di esigenze temporanee o, quantomeno, di esigenze non strutturali ovvero non ordinarie». D. Garofalo e M. Tiraboschi aggiungono anche «un ragionamento puramente logico», perché, «se ci si limitasse ad ammettere esigenze generiche o clausole di stile, si finirebbe per ammettere, in sostanza, ipotesi di contratti a termine acasali anche oltre dodici mesi in contrasto con la lettera e la ratio della legge». I dubbi di D. Garofalo e M. Tiraboschi sono importanti e non basta sintetizzarli, bisogna leggere tutto, anche per i numerosi altri aspetti cui si può solo rinviare. Osservo però, che oltre la contrarietà rispetto alla chiara lettera della legge, una resilienza delle causali

precedenti presuppone vincoli della vecchia legislazione, che sono comunque derogati dalla legislazione nuova. La forma scritta con «specificazione delle esigenze» è prevista dal comma 4 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 con rinvio al comma 1, in cui c'è un nuovo caso di 'specifiche esigenze' in mancanza di previsioni collettive (come si vedrà) e non ci sono più i casi vecchi. Le norme dal contenuto generico non creano vincoli precisi (G. Vidiri, Il giuslavorista alla ricerca di sé stesso, cit.). L'unico requisito, per i contratti a termine da dodici a ventiquattro mesi, è la previsione nel contratto collettivo stipulato dei sindacati comparativamente più rappresentativo (oltre il regime provvisorio, di cui s'è già accennato e di cui si tornerà dopo). I casi previsti dai contratti collettivi La norma generale per ammettere i contratti a termine di durata oltre i dodici mesi è dunque quella della lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015, come sostituita dal 'Decreto Lavoro' 2023, che così prevede: «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» del D.Lgs. n. 81/2015. A sua volta quest'ultimo prevede (art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015): «(...) per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria». Va chiarito il significato di «casi previsti dai contratti collettivi». Certamente non vuol dire contratto collettivo della stessa categoria o comparto, perché in tal modo si finirebbe per dare efficacia di legge ai contratti collettivi ('erga omnes'), in violazione dell'art. 39 Cost., e comunque si violerebbe il principio di libertà sindacale (sempre ex art. 39 Cost.); non si applica l'art. 2070 c.c., che riguarda solo i vecchi contratti collettivi di diritto corporativo. Inoltre, non si saprebbe definire la nozione di categoria o comparto (o simili) ricordando i vecchi dilemmi sorti con la L. n. 741 del lontano 14 luglio 1959 (Corte cost., sent. n. 70 del 15 maggio 1963).

Certamente vanno applicate le previsioni sui contratti a termine previste nel contratto collettivo in concreto applicato, senza considerare come e da quanto tempo applicato, dato che, sempre per il principio di libertà ex art. 39 Cost., ognuno può applicare il contratto collettivo che vuole - o nessun contratto - purché siano riconosciuti i minimi costituzionali ex art. 36 Cost.; in altre parole, non c'è nulla di strano o irregolare se ad es. uno studio legale applichi il contratto collettivo dei metalmeccanici o, viceversa, se un'azienda metalmeccanica applichi un contratto collettivo degli studi legali, purché in entrambi i casi vengano rispettati i minimi costituzionali. Si può anche legittimamente cambiare contratto collettivo, sempre rispettando l'art. 36 Cost., magari proprio per applicare un contratto collettivo che preveda clausole sui contratti a termine, invece mancanti nel contratto applicato prima. Non è però una cosa semplice ed anzi in concreto può essere impossibile cambiare contratto collettivo, comunque ci vuole tempo. Il requisito dell'effettiva applicazione del contratto collettivo è confermato dalla successiva norma provvisoria [lett. b)

dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, introdotta dalla lett. a) dell'art. 24 del 'Decreto Lavoro' 48/2023], prevista per il caso di assenza di previsioni nei contratti collettivi «applicati in azienda». Considerando l'ampiezza della nuova normativa, derivante dall'estrema sinteticità, è certo che possono essere utilizzati anche i contratti collettivi stipulati prima del 'Decreto Lavoro' e non solo quelli successivi (D. Garofalo e M. Tiraboschi, Disciplina del contratto di lavoro a termine, cit.). Le previsioni dei contratti collettivi sono e possono essere varie, con necessità sempre di controllo sia sulla loro vigenza, sia sulla compatibilità rispetto alla legge (ad es. non si potrebbero prevedere proroghe o rinnovi oltre ventiquattro mesi). Non si può applicare solamente una singola clausola, senza applicare l'intero contratto, dato che il rinvio è fatto ai contratti collettivi. Dato che sono numerosi i contratti collettivi nazionali, mancanti di previsioni sui contratti a termine oltre i dodici mesi (D. Garofalo e M. Tiraboschi, Disciplina del contratto di lavoro a termine, cit.), potrebbe sembrare che la carenza contrattuale comporti un divieto assoluto: è invece un divieto superabile con contratto collettivo di

diverso livello, anche aziendale, in base al rinvio all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 che considera in modo omnicomprensivo i contratti nazionali, territoriali, aziendali. C'è una legittimazione senza limiti dei sindacati comparativamente più rappresentativi, con cui bisogna mettersi d'accordo per avere una disciplina specifica dei contratti a termine: il 'Decreto Lavoro' 2023 ha promosso i sindacati maggiori, che sul punto sono indispensabili nella logica, come detto, della collaborazione alla gestione delle imprese ex art. 46 Cost. Né si potrebbe dire che il 'Decreto Lavoro' abbia favorito o reso più semplice il precariato, perché, oltre le critiche di prima, se vogliono i sindacati possono vietare i contratti a termine dopo i primi dodici mesi semplicemente rifiutando di contrattare, con un potere di vero e proprio 'veto'. Dato che per il resto la normativa sui contratti a termine è rimasta invariata, il nuovo regime introdotto dal 'Decreto Lavoro' 48/2023 su rinnovi e proroghe si riflette sulle somministrazioni a termine, mentre restano ed anzi risultano aggravate le perplessità sui contratti di prossimità ex art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, conv. con modd. dalla L. n.

148 del 14 settembre 2011 (v. anche D. Garofalo e M. Tiraboschi, *Disciplina del contratto di lavoro a termine*, cit.). Una delega in bianco Con la nuova lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015, introdotta dal 'Decreto Lavoro' 2023, si ripete il vecchio caso dell'art. 23 della L. n. 56/1987, per cui in modo quasi identico era prevista la libertà di contratti a termine attraverso contratti collettivi di qualunque livello, purché stipulati, allora, da sindacati maggiormente rappresentativi (ora, per il 'Decreto Lavoro', da comparativamente più rappresentativi). Come allora, anche oggi il 'Decreto Lavoro' 48/2023 prevede che i contratti a termine sono ammessi all'unica condizione che siano previsti dai contratti collettivi stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi: si può dunque ripetere quanto fu detto per la vecchia legge del 1987. Tuttavia, D. Garofalo e M. Tiraboschi (*Disciplina del contratto di lavoro a termine*, cit.) sono critici, pur riconoscendo l'analogia con la L. n. 56/1987. Come fu detto per la vecchia L. n. 56/1987 (Cass. civ., Sez. Un., 2/3/2006, n. 4588; Cass. civ., Sez. lav., 4/8/2008, n. 21063 ed altre), il 'Decreto di maggio' contiene una

vera e propria 'delega in bianco' a favore dei sindacati comparativamente più rappresentativi, cui è consentito individuare nuove ipotesi di legittima apposizione di un termine al contratto di lavoro dopo dodici mesi e non oltre ventiquattro senza necessità di collegamento con esigenze aziendali e con la possibilità anche di riferirsi a condizioni oggettive di lavoro o soggettive dei lavoratori. Purché ovviamente non si nascondano motivi illeciti. È dunque possibile ammettere per contratto collettivo contratti a termine oltre dodici mesi in base a criteri oggettivi o soggettivi, purché non discriminatori, come ad es. per i lavoratori deboli. La garanzia sulla legittimità ed opportunità di contratti a termine dopo dodici mesi è data unicamente dai sindacati comparativamente più rappresentativi, che possono prevedere o negare liberamente le possibilità e comunque, in caso di consenso, disciplinare sia il se, sia il come, sia il quanto. L'assenza delle previsioni nei contratti collettivi Il 'Decreto Lavoro' prevede dopo una norma provvisoria, in vigore fino al 30 aprile 2024, sempre per il caso di contratto a termine avente durata superiore a dodici ma non

eccedente i ventiquattro mesi [lett. b) dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, ex lett. a) dell'art. 24 del 'Decreto Lavoro'], in caso di «assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda», purché però «per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti». È una specie di subordinata, applicabile solo in caso di «assenza» nei contratti collettivi, ma reintroducendo il requisito delle specifiche esigenze. La norma è dunque 'in prova' fino al 30 aprile 2024, e già per questo incerta. Per i primi commentatori la norma andrebbe interpretata nel senso che, in assenza di previsioni nel contratto collettivo applicato, i singoli datori di lavoro e lavoratori potrebbero stabilire direttamente una disciplina in deroga sui contratti a termine con durata superiore a dodici e non oltre ventiquattro mesi (L. Bossotto e C. Chiarella, *Il Decreto Lavoro in G.U.: una primissima analisi*, in *Quotidiano Giuridico* di martedì 9 maggio 2023). In altre parole, presupponendo che la prima virgola sia inutile (come una nuova Sibilla cumana) e manchi un contratto aziendale con i sindacati comparativamente più rappresentativi, provvisoriamente (fino al 30

aprile 2024) i contratti a termine oltre i dodici mesi potrebbero essere ammessi liberamente con semplice accordo individuale ma solo in presenza delle specifiche esigenze «di natura tecnica, organizzativa o produttiva». Oltre quelle sibilline, le incertezze sono tali da rendere inaffidabile oltre c h e d i f f i c i l e l'interpretazione. È possibile però anche una seconda i n t e r p r e t a z i o n e , considerando la 'virgola', per cui i contratti a termine oltre dodici e fino a ventiquattro mesi sarebbero ammessi anche con contratti collettivi aziendali stipulati con sindacati non m a g g i o r m e n t e rappresentativi, purché applicati in azienda e prevedano specifiche esigenze. Ci sarebbe un'inaspettata e sorprendente apertura a favore dei sindacati non m a g g i o r m e n t e rappresentativi, che sono spesso incerti e perfino di difficile individuazione, con sigle comuni e generiche. Manca la garanzia di genuinità. Sarebbe un' a p e r t u r a incomprensibile. La norma provvisoria è difficile, e non solo per le ambiguità, con forti contraddizioni. Naturalmente non si possono fare previsioni, ma sarà meglio evitare soluzioni a rischio. Copyright © - Riproduzione

riservata Contenuto riservato agli abbonati Abbonati a Il Quotidiano Giuridico 1 anno e. 118,90 e. 9,90 al mese Acquista Abbonati a Il Quotidiano Giuridico Primi 3 mesi e. 19,90 Poi e. 35,90 ogni 3 mesi Acquista Sei già abbonato ? Accedi D.L. 4 maggio 2023, n. 48 - G.U. 4 maggio 2023, n. 103