

Contratti a termine, pro e contro del nuovo decreto lavoro

VA veritaeaffari.it/commento/decreto-lavoro-riforma-contratti-tempo-determinato-2-maggio-2023

3 maggio 2023

Fra le varie misure introdotte dal Decreto Lavoro, la riforma dei contratti di lavoro a tempo determinato e la semplificazione degli obblighi.



In data primo maggio 2023, non a caso il giorno della Festa dei Lavoratori, sono stati approvati diversi provvedimenti in materia di lavoro ed inclusione sociale, fra cui anche il decreto-legge contenente misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mercato del lavoro (c.d. Decreto Lavoro). L'intervento normativo è indubbiamente apprezzabile rispondendo alle esigenze di flessibilità e di semplificazione manifestate dal mondo imprenditoriale. **In particolare, anche se si è ancora in attesa della pubblicazione** del testo in Gazzetta Ufficiale, fra le varie misure introdotte dal Decreto Lavoro quelle che sicuramente destano più interesse di tutte sono la riforma dei contratti di lavoro a tempo determinato e la semplificazione degli obblighi informativi introdotti lo scorso agosto 2022 nell'ambito del c.d. Decreto Trasparenza.

Riforma contratti a termine

Il nuovo decreto conferma innanzitutto l'attuale impianto normativo generale, che prevede la possibilità di ricorrere al lavoro a tempo determinato **in maniera libera e senza necessità di apporre** alcuna causale per i primi 12 mesi del rapporto di lavoro. Resta anche confermata la durata massima del contratto a termine che non potrà superare i 24 mesi (compresivi di proroghe e rinnovi).

Le modifiche apportate dal Decreto lavoro riguardano invece le “causali”, ossia le ragioni giustificatrici in presenza delle quali il contratto può avere durata superiore a 12 mesi. In particolare, sono state introdotte causali di più agevole individuazione, **che dovrebbero rendere più flessibile l'utilizzo** del contratto a termine. Infatti, non è più richiesta la sussistenza di esigenze eccezionali estranee all'ordinaria attività aziendale o non programmabili, ma di «esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti».

La causale potrà, quindi, riferirsi ad un evento programmabile e correlato all'ordinaria attività aziendale, purché sia temporanea e connessa alla specifica assunzione a termine. È importante notare che l'apposizione **della causale su scelta delle parti potrà avvenire** al ricorrere di due specifiche condizioni, ossia (i) in assenza di una regolamentazione delle causali da parte dei contratti collettivi applicati in azienda e, comunque, (ii) sino al 31 dicembre 2024. Si tratta, quindi, di una modifica non strutturale e che privilegia l'intervento della contrattazione collettiva nella individuazione delle causali al ricorrere delle quali il contratto potrà avere una durata superiore ai 12 mesi.

Semplificazione degli obblighi di informazione a carico del datore di lavoro

Il nuovo decreto prevede una semplificazione degli obblighi informativi introdotti nell'agosto 2022 per effetto del c.d. “Decreto trasparenza”. In particolare, per tutta una serie di condizioni applicabili al rapporto di lavoro – quali ad esempio la durata del patto di prova, la durata delle ferie e degli altri congedi retribuiti, i termini di preavviso e la programmazione dell'orario di lavoro – **il Decreto Lavoro prevede che l'onere informativo a carico del datore di lavoro** possa essere assolto con l'indicazione del riferimento normativo e/o della contrattazione collettiva che disciplina queste condizioni. Le aziende non dovranno quindi più preoccuparsi di riportare tutte le informazioni relative al rapporto di lavoro nella lettera di assunzione, essendo sufficiente un richiamo alle fonti di legge o contrattuali che le prevedono.

Tuttavia, il nuovo decreto prevede che il datore di lavoro possa avvalersi di questa semplificazione purché consegna o metta a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, **territoriali o aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali** applicabili al rapporto di lavoro. Il Decreto lavoro offre, inoltre, un importante chiarimento in merito all'assolvimento da parte del datore di lavoro degli obblighi informativi correlati all'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

In particolare, viene precisato che l'obbligo di informazione dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali si applica solo in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio “integralmente” automatizzati. Pertanto, l'obbligo informativo **scatta solo nei casi di prestazione lavorativa totalmente** automatizzata e non anche nei casi in cui il sistema automatizzato sia solo parzialmente utilizzato nella gestione del rapporto di lavoro.

Giuseppe Merola

Giuslavorista di **Pirola Pennuto Zei & Associati**