

BLOG

I contratti collettivi sottoscritti prima del D.L. 48/2023 sono utilizzabili?

di **Luca Vannoni**

Il nuovo testo del D.L. 48/2023 opera una sorta di rinvio “in bianco” alla contrattazione collettiva, senza fissare alcun limite o paletto, per la determinazione delle causali di utilizzo del contratto a tempo determinato: a mio giudizio, il fatto che gli accordi collettivi siano stati sottoscritti prima dell’entrata in vigore del D.L. 48/2015 non ne determina la non applicabilità, anzi, direi che con il nuovo testo si dà copertura normativa a una materia che ha da sempre visto l’intervento della contrattazione, anche in assenza di deleghe espresse. Le causali previste dalla contrattazione collettiva richiedono comunque la necessità che siano specificate in termini concreti e oggettivi (rappresentano pur sempre fattispecie astratte, spesso non sempre dai confini delineati) nel contratto individuale: è pertanto fondamentale che le parti sociali non utilizzino causali eccessivamente generiche, così da rendere agevole l’operazione di dettaglio nel contratto di lavoro.

Le disposizioni della contrattazione precedenti al D.L. 48/23 possono essere applicate anche in sede di rinnovo o di proroga di contratti a termine sottoscritti prima del 5 maggio: la norma ora in vigore (art. 21 che rimanda all’art. 19 del D.Lgs. 81/15) ha come esclusivo riferimento i casi previsti dai contratti collettivi ex art. 51, D.Lgs. 81/15.

Si ricorda che anche i contratti aziendali possono intervenire in materia, l’art. 51 non ha limitazioni di livello.

Oltre alle previsioni della contrattazione collettiva, fino al 30 aprile 2024 sarà inoltre possibile utilizzare il contratto a termine, “*in assenza delle previsioni*” della contrattazione collettiva, “*per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti*”. La norma, come scritta, è un po’ troppo imprecisa: la specificazione delle esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva si potrebbe leggere sia come alternativa - solo se non vi è una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva -, oppure come integrazione - se non vi sono specifiche previsioni nel contratto collettivo, puoi determinarle usando le macro causali - : a livello sistematico sembra preferibile la seconda, nella speranza che in conversione raffinino un testo in qualche punto inutilmente ambiguo. Si tenga conto poi che la contrattazione esistente sul tema, non poteva che essere integrativa, di dettaglio rispetto alle vecchie causali ora abrogate oppure in virtù del periodo transitorio conclusosi nel 2022.

Ovviamente maggior prudenza è richiesta se vi sono contratti collettivi successivi al 5 maggio che individuino in modo tassativo i casi di utilizzo: tale quadro al momento è solo

prospettabile.

Ad ogni modo, in caso di ccnl che prevedono solo causali aggiuntive (esempio CCNL Acconciatura ed Estetica che prevede “.. è introdotta la possibilità di sottoscrivere contratti a termine per nuove linee o lavorazioni”), si ritiene preferibile l’interpretazione che comunque consente all’accordo individuale di trovare delle ragioni tecniche, organizzative e produttive ulteriori. Non che sia un’impresa priva di rischi, visto il contenzioso sorto sulla base della disciplina che proprio su tali causali si poggiava.

Seminario di specializzazione

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DOPO IL DECRETO CALDERONE

[accedi al sito >](#)