

Contratti a termine validi fino a 36 mesi senza causale per la Pa

Decreto lavoro

La deroga del Dl 48/2023 valida anche per gli atenei privati e gli enti di ricerca

Enzo De Fusco

Nella pubblica amministrazione, nelle università private e negli enti di ricerca si profila una deroga ampia per i contratti a termine, che possono raggiungere fino a 36 mesi senza causale.

La norma, introdotta dal Decreto lavoro (Dl 48/2023), ha aggiunto il comma 5-bis nell'articolo 19 del Dlgs 81/2015, secondo cui le regole generali in vigore dal 5 maggio scorso sul contratto a termine non trovano applicazione in presenza di particolari condizioni. Questa disposizione va in continuità con quanto previsto nel Decreto dignità (Dl 87/2018, articolo 1, comma 3).

Per espressa previsione legislativa alle ipotesi escluse continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima della data di entrata in vigore del Dl 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla legge 96/2018.

La disciplina previgente prevedeva la possibilità di sottoscrivere un con-

tratto a termine privo di causale per una durata massima di 36 mesi.

In attesa dei chiarimenti ministeriali, il comma 5-bis individua due perimetri di applicazione della deroga.

Il primo, fa riferimento alle «pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, da istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca».

Il secondo perimetro individua specifiche mansioni svolte dai lavoratori cui si applica la deroga e in particolare a quelli 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».

La disposizione si presenta molto generica e non prevede alcun vincolo espresso tra i due ambiti sopra richiamati. I perimetri individuati dalla norma sembrano, dunque, agire in modo distinto anche tenendo conto della formulazione disgiuntiva adottata dal legislatore tra le due disposizioni («ovvero»).

Se questo sarà confermato, allora tutte le Pa, le università private, gli

istituti di ricerca, le società pubbliche che promuovono ricerca e gli enti privati di ricerca, potrebbero stipulare liberamente, e senza causali, i contratti a termine fino a 36 mesi per qualunque attività svolta. E questo perché la norma individua il datore di lavoro meritevole di deroga senza porre alcun limite alle attività.

Ad esempio, nell'ambito di università private la maggiore flessibilità porterebbe a stipulare i contratti a termine non solo per i professori che svolgono l'attività di insegnamento, ma anche per il personale tecnico-amministrativo. Oppure, sempre sulla stessa linea, potrebbero accedere alla deroga anche le tante aziende private paritarie per stipulare contratti a termine per l'attività di insegnamento. Anche sul fronte della ricerca tutti i datori di lavoro potrebbero accedere alla deroga per lo svolgimento di attività di ricerca e le attività connesse come il trasferimento know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

È auspicabile che si possa tempestivamente fornire un orientamento ministeriale sul tema, così da consentire le scelte organizzative dei soggetti interessati a questa deroga e soprattutto chiarire se questa deroga è consentita anche nell'ipotesi di somministrazione a tempo determinato.

È RIPRODUZIONE RISERVATA

Attesi chiarimenti ministeriali

L'intervento normativo

Introducendo il comma 5-bis nell'articolo 19 del Dlgs 81/2015, il Dl 48/2023 prevede che nella Pa, nelle università private e negli enti di ricerca sia possibile stipulare contratti a termine fino a 36 mesi senza causale.

Il perimetro applicativo

Il comma 5-bis individua due perimetri di applicazione della deroga: il primo fa riferimento alle

pubbliche amministrazioni e ai contratti a tempo determinato stipulati dalle università private, il secondo individua specifiche mansioni svolte in particolare dai 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

