

Le causali contrattuali negli ultimi rinnovi: un'opzione da maneggiare con cura

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 15 aprile 2024, n. 15

In occasione degli ultimi rinnovi di contratti collettivi nazionali di lavoro del settore industriale e del commercio, **si stanno affacciando sul panorama lavoristico le prime “causali contrattuali”** per la proroga e/o il rinnovo di contratti a termine oltre i 12 mesi o per la stipula di simili tipologie contrattuali con durata superiore all’anno sin dall’instaurazione del primo rapporto di lavoro, disposte a livello nazionale. E ciò a seguito dell’ultimo intervento in materia (legge n. 18/2024, di conversione del “decreto milleproroghe”), con cui il Legislatore ha prorogato al 31 dicembre 2024 la possibilità di apposizione di una condizione (quelle “*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*”) sul piano individuale in assenza di interventi di natura contrattual-collettiva (ex art. 51 d. lgs. n. 81/2015) rispetto alla prima scadenza (30 aprile 2024) fissata nell’ambito del “decreto lavoro” (decreto-legge n. 48/2024) di riforma dell’intero perimetro normativo dei rapporti a tempo (per un commento approfondito cfr. [E. Dagnino, C. Garofalo, G. Picco, P. Rausei \(a cura di\), Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. “decreto lavoro”, convertito con modificazioni in l. 3 luglio 2023, n. 85, ADAPT University Press, E-book series n. 100/2023](#)).

Invero, alcune esperienze, soprattutto di contrattazione aziendale ma anche a livello di CCNL (per uno sguardo su tali tendenze, v. [ADAPT \(a cura di\), La contrattazione collettiva in Italia \(2022\), IX Rapporto Adapt, ADAPT University Press, 2023](#)), si erano sviluppate già con la previgente norma introdotta all’epoca del Governo Draghi (art. 41-bis d.l. n. 73/2021).

La recentissima ipotesi di rinnovo del **CCNL Confindustria** dello scorso 22 marzo per il tramite del nuovo art. 71-bis ha introdotto, tra le varie novità (per una panoramica dei contenuti cfr. C. Altilio, [Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/196 – Il rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi: una prima rassegna delle principali novità](#)), un **rigido sistema di “casi”**, ai sensi dell’art. 19, co. 1, lett. a), decreto legislativo n. 81/2015, che la stessa organizzazione

Le causali contrattuali negli ultimi rinnovi: un'opzione da maneggiare con cura

datoriale si è rapidamente premurata di illustrare e specificare con apposita [circolare](#). Si tratta di impiego di lavoratori a termine, oltre i 12 mesi, per i casi di: saldi, fiere, festività natalizie, festività pasquali, incremento temporaneo, nuove aperture; e fin qui sembra muoversi nell'ambito delle esigenze di picco di lavoro legate alle dinamiche organizzative/produttive infra-settoriali. Alcune altre, quali *riduzione impatto ambientale, terziario avanzato, digitalizzazione*, sono invece frutto di visione di prospettiva del settore, e riguardano vuoi l'assunzione di lavoratori con specifica professionalità utile all'esecuzione delle mansioni per le quali sono inseriti in azienda, vuoi la progettazione/realizzazione di prodotti innovativi e digitali. Vanno in effetti in questa direzione anche le nuove figure professionali introdotte con la revisione del sistema di classificazione e inquadramento del personale.

Nello stesso senso si è mosso, alcune settimane fa (accordo del 1° marzo 2024), il **settore dell'industria alimentare**, che – riformando il suo art. 18 – ha introdotto particolari condizioni sostanzialmente legate a progetti specifici, che **riecheggiano, invero, la formulazione legislativa figlia del “decreto dignità”**: “*a) esecuzione di un progetto, un’opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.); b) realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica)*”. Interessante l'inciso per cui tali causali **non possono essere utilizzate per il lavoro in somministrazione**, risultando così prevista una restrizione rispetto alle facoltà concesse dalla legislazione vigente (“*Ai sensi dell’art. 19, comma 1, lettera a) (...) le Parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato, non in somministrazione, può avere una durata superiore (...)*”). Il medesimo articolo introduce poi un **rinvio alla contrattazione aziendale**, per l'individuazione di ulteriori causali; ipotesi non prevista nell'ambito del CCNL del terziario.

Vale la pena specificare, a rafforzamento della rilevanza di simili intese, come queste ultime arrestino, di fatto, la possibilità di apporre causali a livello individuale, al di fuori di quelle stabilite dal CCNL applicato, ferma restando la validità delle sole stipulate antecedentemente la data di rinnovo.

Anche a mente della giurisprudenza pregressa, sviluppatasi a seguito della diffusa applicazione del d. lgs. n. 368/2001, non sarà comunque sufficiente richiamare/riportare in lettera d'assunzione o proroga o rinnovo la causale individuata nel CCNL, dovendosi **specificare ogni elemento utile ed oggettivo che dimostri la sussistenza della specifica esigenza con quello specifico lavoratore, nonché la connessione temporale con lo stesso**. Dovrà quindi essere ad esempio

Le causali contrattuali negli ultimi rinnovi: un'opzione da maneggiare con cura

esplicitato il progetto di modernizzazione dell'impianto produttivo, piuttosto che l'attività di digitalizzazione cui è adibito quel lavoratore con la relativa professionalità, anch'essa da esplicitare; e così via. Ed in questo senso dispone il CCNL Confcommercio, quando afferma come le condizioni ivi previste siano "da dettagliare" nel contratto individuale.

Come ogni dinamica tipica delle nostre materie, rileverà in fondo, per le considerazioni di cui sopra, la **serietà degli approcci alla gestione fisiologica di tali istituti**, da parte di aziende, operatori, legali e consulenti.

Marco Menegotto

ADAPT Professional Fellow

 [@MarcoMenegotto](#)