

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 22 novembre 2021, n. 41

In quest'ultimo periodo, contraddistinto da una situazione emergenziale legata indissolubilmente alla crisi pandemica, il legislatore ha ritenuto opportuno adeguato intervenire nuovamente sulla disciplina dei **contratti di lavoro a tempo determinato** con l'obiettivo di rendere meno stringenti le limitazioni imposte dal c.d. decreto dignità (d. lgs. n. 81/2015).

In particolare, si evidenzia, la nuova norma sulle **causali legali**, introdotta nella scorsa estate dall'art. 41-bis del c.d. decreto sostegni-bis (d.l. n. 73/2021, conv. in l. n. 106/2021), che ha attribuito **un ruolo centrale alla contrattazione collettiva in termini di individuazione delle causali da utilizzare**.

Con l'accordo di rinnovo del **28 luglio 2021**, le parti stipulanti - Associazione Italiana fra gli Industriali della Carta, Cartoni e Paste per Carta e Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche, Cartotecniche e Trasformatrici, in rappresentanza dei datori, e Sindacato Lavoratori Comunicazione e la Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni, Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione e Sindacato Nazionale Ugl Carta e Stampa, in rappresentanza dei lavoratori - **il CCNL Cartai Cartotecnici** hanno, per primi, raccolto l'opportunità di individuare all'art. 18b) delle **specifiche esigenze da poter apporre al contratto a tempo determinato**.

Prima di entrare nel merito, è opportuno ricostruire sinteticamente il quadro normativo sulle c.d. causali.

L'art. 19, del d.lgs. n. 81/2015, così come modificato dalla l. n. 96/2018, di conversione del d.l. n. 87/2018, ossia il c.d. decreto dignità, permette l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a dodici mesi senza che sussista una determinata esigenza del

datore di lavoro. La stessa norma, inoltre, permette che la durata del contratto di lavoro possa raggiungere un termine di ventiquattro mesi ma esclusivamente in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a **incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria**.

Ai sensi dell'art. 21, d. lgs. n. 81/2015, viene previsto ulteriormente che **le causali devono essere specificate** nel contratto di lavoro subordinato nei casi di rinnovi contrattuali o di proroghe che comportino una durata del rapporto superiore a dodici mesi, fatte salve le eccezioni previste dall'art. 29 dello stesso decreto.

Come previsto dall'art. 19, co.1 bis, nei casi di omessa indicazione della causale, il contratto di lavoro *«si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi»*.

Recentemente, con l'art. 41-bis, d.l. n. 73/2021, il legislatore, modificando l'art. 19, co. 1, d. lgs. n. 81/2015, ha previsto che *«**il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022**»*.

In sintesi, dunque, il legislatore ha concesso l'opportunità, senza il ricorso ai c.d. contratti di prossimità ex art. 8 d.l. 138/2011, convertito in l. n. 148/2011, di determinare all'interno dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali **«specifiche esigenze» che permettono di rinnovare o prorogare il contratto a tempo determinato**, ovviamente tenuto conto di un limite massimo di durata del contratto non superiore a ventiquattro mesi.

Questa opportunità è stata subito colta dalle parti sottoscrittrici il rinnovo **del CCNL Cartai Cartotecnici**. Infatti nel nuovo testo dell'art. **18b) Tempo Determinato** viene indicato che *«stante l'esigenza di mantenere alto il livello di competitività del settore anche attraverso l'utilizzo di tali contratti, le Parti concordano, [...] al fine di dare una risposta non esaustiva, ma temporalmente immediata alla facoltà di cui al punto b) bis dell'art. 19 di detto decreto, [...] che, nell'ambito della*

vigenza del presente C.C.N.L. ed **in coerenza con i termini di legge, sia praticabile l'estensione a 24 mesi di quei contratti a tempo determinato che siano collegati alla fase di ripresa dell'economia e/o agli interventi del PNRR, non ancora consolidati in maniera strutturale, in cui ricorra almeno una delle seguenti ipotesi:**

- Incremento di volumi produttivi.
- Incremento dell'attività economica dell'impresa.
- Partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti.
- Investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi.
- Realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o innovazione aziendale e/o riorganizzazione».

Se è ancora evidentemente presto per poter esprimere un giudizio sull'impatto di questa nuova previsione con riguardo all'utilizzo del contratto a tempo determinato nel settore merceologico dei cartai e cartotecnici, è possibile tuttavia esprimere considerazioni con riferimento alle «specifiche esigenze» individuate.

Osservando le prime due tipologie di causali, ossia **l'incremento di volumi produttivi** e **l'incremento dell'attività economica dell'impresa**, si può notare come in qualche modo venga richiamata la previsione normativa ex art. 19, co. 1, lett. b), d. lgs. n. 81/2015, ossia le esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Risulta evidente, tuttavia, che a differenza del testo normativo, la previsione contrattuale **non prevede né il carattere della temporaneità e della non programmabilità, né che l'incremento sia riferibile unicamente all'attività ordinaria dell'impresa**. Sembrerebbe, pertanto, che la previsione contrattuale operi in un senso di ampliamento della portata della norma legale.

Analizzando invece le causali «partenza di **nuove attività, sviluppo** e lancio di nuovi prodotti» e «**investimenti** nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo **di ridurre l'impatto ambientale** dei processi medesimi» si osserva come l'utilizzo dei contratti a tempo determinato possa essere motivato, e dunque correlato, dalla realizzazione di nuovi *business*, ad investimenti in ottica *green*, a concetti di sviluppo e quindi, più in generale, ad un **concetto di ripresa economica**.

Infine, con una portata molto innovativa, viene prevista la possibilità di apporre una causale che sia correlata alla **realizzazione di percorsi formativi**, anche *on the job*, ovviamente legati a processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione aziendale e/o riorganizzazione.

Solo il tempo potrà confermare l'efficacia, o meno, di questa previsione contrattuale collettiva in termini di miglior occupabilità dei lavoratori e di maggior competitività delle imprese. Resta, tuttavia, il fatto che il **CCNL Cartai Cartotecnici, con il rinnovo del 28 luglio 2021, risulta operare da apripista** per gli altri rinnovi contrattuali che intenderanno raccogliere la sfida lanciata dal legislatore in tema di individuazione di specifiche esigenze che potranno giustificare una durata del contratto di lavoro superiore a dodici mesi ma inferiore a ventiquattro mesi.

Stefano Rizzotti

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @ste_rizzotti