

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 Confcommercio** 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 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 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](#)