

Chiarimenti INL

Contrattazione collettiva e contratti a termine

Eufranio Massi

Chi scrive ha già avuto modo di occuparsi, su questa rivista (1) delle novità sui contratti a tempo determinato introdotte dall'art. 41-*bis*, D.L. n. 73/2021 convertito, con modificazioni, nella legge n. 106: ora, si torna sull'argomento a seguito della nota n. 1363 del 14 settembre 2021 dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Causali dei contratti a termine

Con questa nota, seguendo un indirizzo abbastanza consolidato, l'INL, con l'avallo dell'Ufficio Legislativo del Ministero del lavoro, offre al personale dei propri uffici periferici, le prime indicazioni operative sulle causali dei contratti a tempo determinato che saranno individuate dalla pattuizione collettiva: ciò gli fa senz'altro merito, atteso che si tratta dei primi chiarimenti che intervengono da parte delle strutture amministrative centrali.

Le questioni affrontate sono di estrema importanza in quanto si tratta di interpretare l'operatività e i limiti delle due disposizioni introdotte nel "corpus" dell'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 e che non sono, a parere di chi scrive, accomunate, anche alla luce di un esame fatto sui lavori parlamentari, da un indirizzo unitario.

Le novità che concernono sia il comma 1 che il nuovo comma 1.1 fanno, infatti, riferimento, da un lato, alla introduzione di nuove condizioni che, definite dalla contrattazione collettiva, possono essere inserite nei contratti a termine se riguardano "esigenze specifiche" e, dall'altro, al fatto che, fino al prossimo 30 settembre 2022, nei contratti a tempo determinato possono essere apposte causali derivanti dalle predette esigenze specifiche previste purché la durata del rapporto

sia superiore, almeno di un giorno, ai dodici mesi.

Va, da subito, chiarito un aspetto importante che riguarda il contratto di somministrazione: la lettera dell'Ispettorato nazionale del lavoro non sfiora l'argomento ma si ritiene, attesa la sovrapposibilità delle norme di riferimento, che le nuove disposizioni trovino applicazione anche nella somministrazione a termine: d'altra parte non si capirebbe un'interpretazione diversa in quanto se si applicano le condizioni indicate alle lettere *a*) e *b*) (v. anche la circolare n. 17/2018 del Ministero del lavoro) non si vede perché non dovrebbero trovare applicazione anche quelle della lettera *b-bis*). Sarebbe opportuno, comunque, un breve intervento amministrativo chiarificatore.

Cosa afferma la nota dell'INL?

Chiarimenti INL

A partire dal 25 luglio 2021, è in vigore (la norma è stata inserita in sede di conversione) la lettera *b-bis*) che è strutturale e definitiva, nel senso che ha dignità pari a quelle, introdotte con il D.L. n. 87/2018 (è pur vero che l'INL adopera, con la sua proverbiale prudenza, la frase "sembra avere carattere strutturale", ma non si ritiene che ci siano dubbi particolari sulla sua natura): di conseguenza, al superamento dei dodici mesi in caso di proroga o, da subito, nell'ipotesi del rinnovo, la causale individuata come "esigenza specifica" può essere introdotta nel contratto a termine: ovviamente, perché tutto sia regolare occorre che, prima, la contrattazione collettiva l'abbia individuata. Questo è ora, il nuovo testo dell'art. 19, comma 1, il quale individua a cosa occorre far riferimento laddove la norma indichi la

(1) E. Massi, *Contratti a termine: cosa ambia dopo la legge n. 106/2021*, in *Dir. prat. lav.*, 2021, 32/33.

Approfondimenti

necessità di inserire nel rapporto a termine una causale:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;

c) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51.

Soffermandosi, quindi, sulla sola lettera *b-bis*) la nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro definisce quali sono le organizzazioni sindacali che hanno titolo a sottoscrivere accordi in materia di causali sui contratti a termine?

Per la verità l'INL ripete, pedissequamente, il contenuto dell'art. 51, D.L. n. 81/2008 il quale stabilisce che la contrattazione collettiva, in mancanza di specificazione (come, ad esempio, avviene con il comma 5 dell'art. 42 in materia di istituti applicabili all'apprendistato), è demandata, indistintamente, agli accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, a quelli territoriali o a quelli aziendali sottoscritti dalle "loro" Rsa o dalla Rsu. Con tale espressione il Legislatore ha inteso "chiudere la porta" ad accordi sottoscritti da associazioni di minima o dubbia rappresentanza. La legittimazione di tali contratti discende, a titolo originario, dalla norma di natura legale (lettera *b-bis*).

Cosa si intende per "esigenze specifiche"?

Va, da subito, messo in evidenza che le nuove disposizioni non avranno, nel breve periodo, un effetto immediato, in quanto la contrattazione collettiva che ha ricevuto dal Legislatore, una sorta di "delega in bianco" per l'individuazione delle "specifiche esigenze", ci metterà del tempo per regolamentare la materia (chi ha un poco di dimestichezza della materia sa bene come il rito della trattativa sindacale richieda tempi che, difficilmente possono essere definiti "a priori").

La "delega in bianco" non è un concetto nuovo nel nostro ordinamento lavoristico: è sufficiente ricordare l'art. 23, legge n. 56/1987, laddove, appunto, si parlava di apposizione del termine nelle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva delle associazioni sindacali nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative. Tale definizione si riscontra anche in una decisione delle Sezioni Unite della Cassa-

zione (Cass., S.U., 2 marzo 2006, n. 4588), a cui, negli anni successivi, hanno fatto seguito sentenze di contenuto analogo delle sezioni della stessa Corte.

La contrattazione collettiva (anche aziendale) deve individuare ipotesi specifiche, concrete e l'Ispettorato nazionale del lavoro ricorda, giustamente, che tali accordi non possono contenere formulazioni generiche che fanno riferimento ad esigenze di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo come nel vecchio D.Lgs. n. 368/2001, le quali, rispetto al dettato normativo, richiedono ulteriori declinazioni nella stesura del contratto a tempo determinato, cosa che la norma non consente. Appare evidente come, l'inserimento di una condizione non correlata direttamente ad una esigenza specifica potrebbe portare, in caso di contenzioso, alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

La modifica normativa, ricorda la nota dell'INL, riverbera i propri effetti non solo sul contratto di durata superiore a dodici mesi ma anche sugli istituti della proroga e dei rinnovi previsti dal comma 01 dell'art. 21, il quale, nell'ipotesi di superamento della soglia dell'anno o del mero rinnovo del contratto, pur se questo si riferisce ad un livello o una categoria diversa di inquadramento (ad esempio, il precedente era per una qualifica operaia e il secondo per una impiegatizia), impone l'inserimento di una delle condizioni previste dall'art. 19, comma 1: ora, legittimamente, ci sono anche quelle indicate dalla contrattazione collettiva.

A monte, occorre varare una disciplina collettiva, a qualsiasi livello, con organizzazioni sindacali che possono rientrare nell'ambito del predetto art. 51. Fino a quando ciò non accadrà (al momento, non c'è molta "spinta" in tal senso) le "specifiche esigenze" che, in via strutturale, possono ben prevedere periodi minori rispetto al limite fissato dal comma 1.1, non potranno essere invocate.

Qualcuno potrebbe affermare che in azienda esiste già un accordo con le organizzazioni sindacali, antecedente l'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018, ove erano stabilite condizioni frutto della pattuizione collettiva e che, quindi, le potrebbe utilizzare, da subito.

Ad avviso di chi scrive, è opportuno verificare se le causali riguardino specifiche esigenze o fanno riferimento a formule generiche, non ammesse,

come quelle delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative: nel caso in cui in tali contratti si rinvenissero “esigenze specifiche”, sarebbe necessario riconfermare, alla luce delle nuove disposizioni, quella volontà espressa, in anni precedenti, in un contesto normativo del tutto diverso. Tale questione che, forse, appare secondaria non è stata oggetto, al momento, di alcun approfondimento da parte dell’INL.

La nota n. 1363 esamina, poi, il contenuto del comma 1.1. il quale (lo si evince dagli stessi lavori parlamentari) poco si correla con la precedente novità.

Innanzitutto, si tratta di una disposizione, non strutturale con una scadenza precisa: 30 settembre 2022 da intendersi, sulla scorta della precedente nota dell’INL n 763 del 16 settembre 2020, come ultimo giorno per l’inizio del contratto (con la comunicazione telematica ai servizi per l’impiego da effettuare almeno il giorno prima). Il rapporto, quindi, può ben esplicitarsi oltre tale data andando fino ad almeno il primo ottobre 2023.

Il carattere non strutturale della disposizione è confermato dall’Ispettorato nazionale del lavoro che definisce il comma 1.1. di “parziale provvisoria”.

Cosa dice questo comma?

Esso afferma che “il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all’art. 51, ai sensi della lettera *b-bis* del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022”. Tale disposizione, sottolinea “in neretto” l’INL, si riferisce **al primo contratto a termine tra le parti**.

La disposizione che potrebbe essere interpretata come destinata ad assicurare una notevole durata tale da far definire “di qualità” (ossia più di un

anno) un primo contratto stipulato per specifiche esigenze previste dalla pattuizione collettiva, postula, sempre, un accordo con le organizzazioni sindacali e, soprattutto, richiede una specifica esigenza (e, quindi, non generica) superiore a dodici mesi.

Un minimo di esperienza maturata nel mondo del lavoro suggerisce una riflessione: in determinati contesti, ci vorrà tempo per giungere alla sottoscrizione di verbali di accordo anche perché, in molte realtà aziendali, per sfuggire alla rigidità delle causali introdotte dal c.d. “Decreto Dignità” ed approfittando della previsione del comma 2 dell’art 21, si è giunti ad identificare come “stagionali”, alcune attività ricorrenti nell’anno. C’è, poi, da aggiungere (cosa per nulla secondaria) che fino al 31 dicembre p.v., i datori di lavoro, alla luce del comma 1 dell’art. 17, D.L. n. 41/2021, che ha “azzerato” le precedenti proroghe e rinnovi senza condizioni effettuate alla luce della “normativa di emergenza” del 2020, possono rinnovare o prorogare per una sola volta, senza l’apposizione di alcuna causale, i contratti a tempo determinato (o di somministrazione a termine), per un massimo di dodici mesi, nel limite dei ventiquattro complessivi. Di conseguenza, considerato che in molti casi si “sforerà” nel 2022, ci sarà da attendere un po’ di tempo, per vedere un certo numero di accordi nazionali, territoriali od aziendali sulle “esigenze specifiche”. Da ultimo l’INL trae due conclusioni alle quali si è già fatto cenno: dopo il 30 settembre 2022 la sottoscrizione di un primo contratto a termine di durata superiore a dodici mesi sarà possibile soltanto inserendo una delle causali individuate dalle lettere *a*) e *b*) dell’art. 19, comma 1.

Per i rinnovi e le proroghe ove il legislatore (art. 21) ha fatto riferimento soltanto alle causali dell’art. 19, non essendoci alcun condizionamento temporale, si potrà procedere con le condizioni dettate da specifiche esigenze individuate dalla contrattazione collettiva.