

Contrattazione collettiva

# Causali nel contratto a tempo determinato del Terziario

Eufranio Massi

Dopo quasi quattro anni dal precedente è stato rinnovato il **Ccnl del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi** sottoscritto dalle organizzazioni di categoria Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil: si tratta di un accordo che riguarda oltre 3.000.000 di lavoratori che prestano la loro attività, sovente, in aziende di piccole dimensioni. (1)

Il nuovo Ccnl estende il suo campo di influenza nel senso che, oltre agli usuali settori del commercio e dei servizi, esplicherà i propri effetti nell'ambito della distribuzione organizzata con i prodotti di parafarmacia e l'inserimento delle *dark store*, mentre nel settore dei servizi l'allargamento riguarda quelli di noleggio e di vendita di audiovisivi e di prodotti *software* e *hardware*, quelli dei servizi generali amministrativi presso le Università telematiche private, i centri di assistenza fiscale e le aziende di servizi del *marketing* operativo.

È, indubbiamente, un accordo che sana, soprattutto da un punto di vista economico, "ferite" in una categoria ove le retribuzioni non sono particolarmente elevate (anche per la presenza di molti rapporti a tempo parziale, spesso imposti, ai dipendenti, nel momento della instaurazione dei rapporti).

L'obiettivo che ci si pone con questa riflessione riguarda, però, unicamente, un solo tema, peral-

tro non secondario: quello delle **condizioni da apporre ai contratti a tempo determinato**, allorquando **pure a seguito di proroghe o rinnovi**, anche in sommatoria tra più rapporti, venga **superata la soglia dei 12 mesi**, per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento.

## Decreto Lavoro e nuova disciplina del contratto a termine

Ma, prima di entrare nel merito delle novità, si ritiene opportuno, anche per ben comprendere l'importanza dell'intervento della trattazione collettiva, ricapitolare le nuove disposizioni introdotte con l'**art. 24 del D.L. n. 48/2023** (2) che hanno abrogato quanto disposto in precedenza dal D.L. n. 87/2028 (c.d. "*Decreto Dignità*"). (3) La ragione principale che ha spinto il Parlamento a cancellare le condizioni previste dalla riforma del 2018 è stata quella di eliminare le rigidità che impedivano un utilizzo dei contratti a termine oltre la soglia del primo anno, con la sola eccezione dei rapporti nati per sostituzione di lavoratori assenti. Nella sostanza, pur essendo il limite massimo fissato in 24 mesi, le causali previste erano, nella maggior parte dei casi, inapplicabili e la circolare n. 17/2018 del Ministero del Lavo-

(1) Rinnovo del Ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi del 22 marzo 2024 e Accordo Integrativo del 28 marzo 2024. Decorrenza: 1° aprile 2023 (parte economica) e 1° aprile 2024 (parte normativa). Durata: 31 marzo 2027.

(2) D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, in legge 3 luglio 2023, n. 85.

(3) V. anche, G. Favalli e A. Testa, *Contratti a termine dal 1° maggio 2024: fra Ccnl e motivi sostitutivi*, in *Dir. prat. lav.*, 2024, 10, pagg. 633-637; E. Massi, *Contratti a termine e somministrazione dopo il "Decreto lavoro"*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 41, pagg. 2438-2442; G. Favalli e A. Testa, *Decreto Lavoro, tra maggiore*

*flessibilità ed incentivi all'assunzione*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 30, pagg. 1856-1860; P. Rausei, *Fra luci e ombre il "Decreto Lavoro" diventa legge*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 29, pagg. 1781-1794; F. Rotondi, *Riforma del contratto di lavoro a tempo determinato*, 2023, 29, pagg. 1805-1810; M. Miscione, *Maxi Decreto lavoro 2023*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 22, pagg. 1375 e 1376; G. Favalli e E. Vella, *Contratto di lavoro a tempo determinato: nuova disciplina*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 21, pagg. 1327-1331; P. Rausei, *Sicurezza, protezione sociale e rapporti di lavoro: principali novità*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 21, pagg. 1301-1309.

# Approfondimenti

ro aveva dato alla normativa introdotta una interpretazione amministrativa particolarmente rigida. La scelta adottata dal Governo appare, per certi versi, un ritorno a quel passato che, con il D.Lgs. n. 368/2001, aveva dato **ampio spazio alle causali** individuate dalla **Contrattazione collettiva nazionale per esigenze di natura tecnica, produttiva ed organizzativa**.

Le nuove disposizioni che vanno ad inserirsi nel *corpus* dell'**art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015**, si affidano, sostanzialmente, alle Parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, fornendo alle stesse una delega molto ampia, esercitabile anche a livello territoriale ed aziendale.

Il Legislatore si è reso, subito, conto che le nuove causali non potevano essere utilizzate immediatamente (perché mancava la contrattazione di riferimento) e, di conseguenza, oltre ad aver abilitato, temporaneamente, i datori di lavoro a sottoscrivere accordi individuali con i lavoratori per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, ha previsto, attraverso emendamenti, approvati in sede di conversione, che i **rinnovi** intervenuti **nei primi 12 mesi** non avessero bisogno di **alcuna causale** (a differenza del passato) e che per i **contratti sottoscritti prima del 5 maggio 2023**, data di entrata in vigore del D.L. n. 48/2023, fosse **“azzerato” il periodo fruito** senza apposizione di alcuna condizione, cosa che la circolare n. 9/2023 del Ministero del Lavoro ha interpretato in senso estensivo “allargando” l’azzeramento anche ai periodi del contratto successivi a tale data.

Il tutto aveva una logica: quella di ritardare, il più possibile, l’inserimento delle condizioni, proprio per dare tempo alle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di prevedere specifiche causali.

Ma cosa afferma il nuovo comma 1 dell’art. 19? Esso dispone che, **superata la soglia dei 12 mesi** anche attraverso proroghe o rinnovi, il **contratto a tempo determinato è possibile**:

**a)** nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all’art. 51 che sono quelli, anche di secondo livello, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative a livello nazionale (a

livello aziendale le “loro” Rsa o la Rsu). Ciò significa che tale potere è inibito alle Associazioni che non presentano tale caratteristica, i cui parametri comparativi, richiamati di recente dalla sentenza del Tribunale di Napoli, sez. lav., 7 marzo 2024, n. 1751 (4) sono stati stabiliti dalla giurisprudenza di legittimità con la sentenza della Cassazione n. 3341/1998 (5) e dalla prassi amministrativa del Ministero del Lavoro con la lettera circolare 1° giugno 2012, n.10310;

**b)** in assenza della previsione della contrattazione collettiva di cui alla *lettera a)*, nei contratti collettivi applicati in azienda e, comunque, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti, e in ogni caso entro il 31 dicembre 2024, termine ultimo individuato nel c.d. “*Decreto Milleproroghe per l’anno 2024*”. Per prevenire possibili contenziosi è opportuno declinare le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva;

**c)** in sostituzione di altri lavoratori: la norma è molto ampia e consente la sostituzione di qualsiasi lavoratore assente dal posto di lavoro, con i soli divieti posti dall’art. 20, la cui violazione comporta *ex lege* la trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato.

Per il resto, **occorre ricordare** che:

**a)** fatta salva una diversa previsione della contrattazione collettiva (anche aziendale), il contratto a tempo determinato per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento, non deve superare limite dei 24 mesi. Un ulteriore contratto, per una durata massima di 12 mesi, può essere stipulato avanti ad un funzionario dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro, competente per territorio;

**b)** le proroghe possibili, in un arco temporale di 24 mesi, restano quattro;

**c)** la possibilità, legittima, dello “sforamento” del termine finale del contratto non è cambiato: essa è pari a 30 giorni per i rapporti fino a 6 mesi e di 50 giorni per quelli che hanno una durata superiore. Ovviamente, l’impegno ulteriore va remunerato con un aumento della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno e del 40% per quelli successivi;

**d)** nulla è cambiato per quel che concerne i contratti stagionali le cui attività sono individuati dal

(4) In *One Legale*, Wolters Kluwer.

(5) Cass. civ., sez. lav., 30 marzo 1998, n. 3341, in *One La-*

*vo*, Wolters Kluwer.

D.P.R. n. 1525/1963 (per il quale, pur essendoci una specifica previsione normativa dal 2015 che invita il «Ministro del Lavoro *pro-tempore*» a prevederne uno nuovo, non è stato fatto nulla) e dalla contrattazione collettiva, anche aziendale;

*e*) nulla è cambiato in ordine alla percentuale massima di contratti stipulabili e delle eccezioni previste;

*f*) nulla è cambiato per quel che riguarda l'apparato sanzionatorio.

## Ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi

### **Causali di assunzione con contratto a tempo determinato**

Su tale scenario normativo è intervenuto, in sede di rinnovo l'**art. 71-bis del Ccnl del Terziario** che prevede le **condizioni da apporre** le quali, è bene sottolinearlo, debbono essere **dettagliate specificatamente dai datori di lavoro**: è un richiamo dell'accordo collettivo, oltremodo corretto, in quanto questi ultimi, per non incorrere in contenziosi giudiziali a forte rischio di soccombenza (come dimostra tutta l'esperienza del passato sotto la vigenza del D.Lgs. n. 368/2001), dovranno declinare le motivazioni alla base della causale prescelta, evitando il mero "copia e incolla" delle clausole contrattuali.

Le **condizioni indicate** sono **molto ampie** e comprendono anche casistiche che, rientrando nel settore dei servizi del terziario, esulano dalla maggior parte delle ipotesi che hanno quale parametro di riferimento gli esercizi commerciali.

Alcune condizioni sono, in un certo senso, classiche in quanto riguardano periodi nei quali si ha una intensificazione dei periodi di lavoro in aziende non rientranti tra quelle comprese nella voce n. 48 del D.P.R. n. 1525/1963 (che sono quelle definite come "stagionali") che si applicheranno:

- a*) per i **saldi estivi e invernali** secondo il calendario individuato dalle singole regolamentazioni regionali;
- b*) per le **fiere nazionali ed internazionali** (il periodo entro il quale sarà possibile apporre la condizione sarà compreso tra i 7 giorni prima e i 7 giorni successivi all'evento);
- c*) per le **festività natalizie** (il periodo di riferimento va dal 15 novembre al 15 gennaio);

*d*) per le **festività pasquali**: il periodo comprende i 15 giorni precedenti la Pasqua ed i 15 successivi.

Ma l'**art. 71-bis** in esame non si ferma qui e, con un occhio indirizzato, soprattutto, ai servizi, individua altre causali che riguardano:

- a*) la **riduzione dell'impatto ambientale**, con riferimento all'assunzione a tempo di lavoratori con professionalità specifiche impiegati direttamente nei processi produttivi ed organizzativi finalizzati a ridurre l'impatto ambientale;
- b*) il **terziario avanzato**, con riferimento all'assunzione a tempo di lavoratori con mansioni di progettazione, realizzazione, vendita di prodotti innovativi, anche digitali;
- c*) la **digitalizzazione**, con riferimento all'assunzione a tempo di lavoratori destinati a sviluppare metodologie e nuove competenze in ambito digitale.

Le ipotesi appena riportate, sembrano esigere, a livello di declinazione, la necessità che sia riportato, sia pure in maniera riassuntiva, il processo produttivo od organizzativo, il piano di vendita dei prodotti innovativi e quello dello sviluppo delle nuove competenze digitali, a seconda della condizione (a, b o c) che si intende utilizzare.

Altra causale riguarda le **nuove aperture di unità produttive od operative** e le **ristrutturazioni** da intendersi (cosa molto importante ai fini della legittimità della condizione apposta) «come espansione della superficie o apertura di nuovi reparti». Qui la durata massima del rapporto non può superare i 24 mesi e l'esclusione dai limiti percentuali prevista dall'**art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015**, riguarda, unicamente, i rapporti instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura (in maniera uniforme su tutto il territorio nazionale). La **norma contrattuale è in linea con il dettato normativo** che prevede l'esclusione da limiti percentuali per i periodi definiti dai contratti collettivi, pur se la stessa offre la possibilità, non utilizzata, di esclusione «in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici».

Da ultimo, l'Accordo nazionale prevede la condizione di «**incremento temporaneo**» applicabile ai lavoratori assunti per progetti od incarichi di durata superiore a 12 mesi o prorogati fino ad un massimo di 24 mesi (anche in questo caso, per non incorrere in possibili problemi giudiziali, sarà opportuno declinare bene la motivazione).

# Approfondimenti

Il Contratto collettivo **delega**, inoltre, la **contrattazione collettiva di secondo livello** (territoriale od aziendale), nel rispetto della previsione dell'art. 19, **a ipotizzare**:

- a)** ulteriori causali;
- b)** concordare percorsi di stabilizzazione dei contratti a tempo determinato: tale espressione sembra andare ben al di là del diritto di precedenza stabilito dall'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015;
- c)** verificare che le opportunità di lavoro consentano di incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale: la disposizione appare un invito a trovare soluzioni che permettano, con il benessere dei lavoratori, un ampliamento dell'orario di lavoro dei dipendenti a tempo parziale;
- d)** individuare manifestazioni, eventi, fiere rilevanti nel contesto territoriale alle quali applicare la previsione del Ccnl relativa alle fiere (periodo che comprende i 7 giorni antecedenti ed i 7 successivi all'evento. Si tratta di eventi che, pur non riportati nel calendario nazionale, assumono un notevole rilievo a livello locale.

## **Contratti a termine stagionali**

Il nuovo Ccnl in esame all'**art. 75** disciplina le ipotesi di stagionalità in località turistiche di aziende che non rientrano nella definizione della voce n. 48 del D.P.R. n. 1525/1963 e demanda, alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori delle Organizzazioni stipulanti, la **individuazione delle località a prevalente vocazione turistica** con le **attività connesse** e i **relativi periodi** durante i quali sarà possibile assumere personale dipendente con contratti stagionali per la gestione di picchi di lavoro.

La norma contrattuale, prendendo spunto da quella normativa, ricorda che **a tali rapporti non trovano applicazione**:

- le limitazioni quantitative;
- la durata massima di 24 mesi in sommatoria tra più contratti a tempo determinato o in somministrazione a termine;
- i periodi di “*stop and go*”;

- le causali per proroghe e rinnovi al superamento dei 12 mesi complessivi.

Appare corretto il richiamo del Ccnl alla **individuazione delle attività nei periodi indicati**, in quanto la Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 9243 del 4 aprile 2023, ha affermato che nelle ipotesi di stagionalità stabilite dalla Contrattazione collettiva non è sufficiente focalizzare i periodi di maggiore attività ma è necessario indicare le attività alle quali si riferiscono i contratti individuali dei lavoratori, pena la riconduzione ai “normali” contratti a tempo determinato che se, in sommatoria per rapporti in più stagioni, dovessero superare la soglia dei 24 mesi, sarebbero trasformati in contratti a tempo indeterminato. (6)

## **Considerazioni finali**

**Dal 1° aprile 2024** viene meno per le aziende del settore commercio la possibilità per i datori di lavoro di individuare, in accordo con il lavoratore, le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva alla base del contratto a tempo determinato che direttamente o attraverso proroghe o rinnovi supera il limite dei 12 mesi. Tale potere, di natura temporanea, era subordinato alla mancanza di una disciplina collettiva prevista dalla contrattazione collettiva di settore comparativamente più rappresentativa a livello nazionale che, ora, invece, è intervenuta. Ovviamente, i contratti a tempo determinato in essere stipulati o prorogati oltre i 12 mesi per effetto di un **accordo aziendale sottoscritto prima del 1° aprile 2024**, continuano, legittimamente, ad esplicare i loro effetti.

Altra questione importante riguarda la **somministrazione a termine**. La contrattazione collettiva del terziario non ha detto nulla circa specifiche e diverse causali per tale tipologia contrattuale: ciò significa che le Agenzie di lavoro e le imprese utilizzatrici dovranno far riferimento alle medesime causali ipotizzate per i contratti a tempo determinato.

(6) Cass. civ., sez. lav., 4 aprile 2023, n. 9243, ord, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.