

Lavoro a termine: quando e come ricorrere alle causali della contrattazione

collettiva (di *Eufranio Massi - Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito*

www.dottrinalavoro.it)

Il datore di lavoro può rinnovare un contratto di lavoro a termine in base alle “specifiche esigenze” previste dalla contrattazione collettiva per un lavoratore che, in precedenza, era stato assunto in ottemperanza alle causali legali? E’ uno degli interrogativi che necessitano di alcune risposte all’indomani della pubblicazione della nota n. 1363 del 14 settembre 2021 con la quale l’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito, su parere conforme del Ministero del lavoro, le prime indicazioni operative sulle novità del decreto Sostegni bis.

Con la [nota n. 1363 del 14 settembre 2021](#) indirizzata alle proprie articolazioni periferiche, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro, previo parere conforme espresso dall’Ufficio Legislativo del Ministero, ha fornito le prime indicazioni operative sulle novità in tema di contratti di lavoro a termine e causali dei contratti collettivi introdotte dall’art. 41-bis del decreto Sostegni bis (D.L. n. 73/2021 convertito con modificazioni, nella [legge n. 106 del 2021](#)).

Il tema affrontato non è, a mio avviso, di secondaria importanza, atteso che tratta le novità introdotte con la lettera b-bis) del comma 1 dell’art. 19 del D.L.vo n. 81/2015 e del successivo comma 1.1.: tali novità riguardano, da un lato, l’introduzione di nuove causali che, definite dalla contrattazione collettiva, possono essere inserite nei contratti a termine se riguardano “specifiche esigenze” e, dall’altro, il fatto che, fino al 30 settembre 2022, nei contratti a tempo determinato possono essere inserite condizioni frutto di esigenze specifiche previste dalla contrattazione collettiva purchè la durata sia superiore ai 12 mesi.

La nota dell’INL non ne parla (e sarebbe opportuno un doveroso chiarimento) ma ritengo che, attesa la sovrapposibilità delle norme di riferimento, le nuove disposizioni trovino applicazione anche nella somministrazione a termine: d’altra parte non si capirebbe una 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).

Prima di entrare nel merito di quanto affermato dall’INL, ritengo opportuno sottolineare come la nota detti alcuni passaggi nei quali è stata fatta chiarezza in ordine a quanto il Legislatore, un po’ confusamente, ha stabilito (è sufficiente leggere i lavori parlamentari) ove, le due novità introdotte non sono, assolutamente, frutto, di un disegno unitario.

Ma, andiamo con ordine.

Contratti a termine e causali

La lettera b-bis) è, a partire dal 25 luglio 2021, data di entrata in vigore della legge di conversione n. 106, strutturale e definitiva, nel senso che ha dignità pari a quelle, introdotte con il D.L. n. 87/2018: ciò significa che è, applicabile, “in toto”, anche a questa fattispecie, la norma secondo la quale il contratto a tempo determinato può avere una durata superiore ai 12 mesi (fino a tale limite, infatti, il rapporto può nascere senza condizioni, a meno che non ci si trovi di fronte a rinnovi), comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di condizioni che fanno riferimento a:

- 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.

Ma, quali sono le organizzazioni sindacali che hanno titolo a sottoscrivere accordi di tal genere? L’art. 51 del D.L. n. 81/2008 ha stabilito che allorquando all’interno di tale provvedimento si parla di contratti collettivi, senza alcuna ulteriore specificazione, ci si deve riferire a quelli 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.

Causali contrattuali: nozione di “esigenze specifiche”

Si parla di “esigenze specifiche”: quale è il significato?

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.

Ho parlato, pocanzi, di “delega in bianco”, senza alcun vincolo di riferimento alle causali legali: non è un concetto nuovo nel nostro ordinamento, basti pensare al vecchio art. 23 della 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 espressione è frutto di un orientamento delle Sezioni Unite della Cassazione (Cass. S.U. 2 marzo 2006, n. 4588), seguito poi, da altre decisioni, di analogo contenuto della Corte, negli anni successivi.

La contrattazione collettiva (ripeto, anche aziendale) deve individuare ipotesi specifiche, concrete e l’Ispettorato Nazionale del Lavoro ricorda, giustamente, che in tali accordi non potranno essere utilizzate formulazioni generiche che fanno riferimento ad esigenze di

carattere tecnico, produttivo ed organizzativo le quali, rispetto al dettato normativo, richiedono ulteriori declinazioni nella stesura del contratto a tempo determinato, cosa che la norma non consente.

Applicazione a proroghe e rinnovi

La modifica di cui stiamo parlando ha effetti non soltanto per il contratto di durata superiore a 12 mesi ma anche sugli istituti della proroga e dei rinnovi di cui tratta l'art. 21 il quale, in caso 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 ed il secondo per una impiegatizia), stabilisce che occorre introdurre una delle condizioni previste dall'art. 19, comma 1, ove, ora, legittimamente, ci sono anche quelle indicate dalla contrattazione collettiva. E' ovvio (e lo ripeto, pur sembrando noioso) che, 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 mi pare che ci sia molto "movimento" in tal senso) le "specifiche esigenze" che, in via strutturale, possono ben prevedere periodi minori rispetto ai più di 12 previsti dal comma 1.1, seppur presenti nel contesto aziendale o di settore, non potranno essere invocate.

Accordi aziendali già stipulati

Ma qualcuno potrebbe dire: ho già, nella mia azienda, un accordo con le organizzazioni sindacali, antecedente l'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018, o erano stabilite condizioni frutto della pattuizione collettiva. Ne posso fare uso?

La mia risposta è che occorrerebbe verificare se le causali riguardano 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 opportuno, a mio avviso, riconfermare, oggi, alla luce delle nuove disposizioni, quella volontà espressa in anni precedenti in un contesto normativo del tutto diverso.

Limiti temporali

Tornando alla nota n. 1363 dell'INL passo ad esaminare quanto contenuto nel comma 1.1. che (consultando i lavori parlamentari) poco si correla con la precedente.

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. 713 del 16 settembre 2020](#), come ultimo giorno per la stipula del contratto il quale, quindi, può ben esplicarsi oltre tale data. Ma cosa dice il comma 1.1.?

Leggi anche [Contratti a termine: deroga "una tantum" al numero massimo di proroghe e rinnovi](#)

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 subordinati 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”. La disposizione che potrebbe, benevolmente, essere interpretata come finalizzata ad assicurare una durata di un certo livello che si potrebbe definire “di qualità” (ossia più di un anno) ad un primo contratto stipulato per specifiche esigenze previste dalla pattuizione collettiva (cosa da valutare positivamente in un momento in cui il Paese sembra uscire dalla crisi pandemica che lo ha attanagliato nel periodo appena trascorso), postula, sempre, un accordo con le organizzazioni sindacali e, soprattutto, richiede una specifica esigenza (e, quindi, non generica) superiore a 12 mesi.

Un minimo di esperienza maturata nel mondo del lavoro, mi suggerisce che, almeno in determinati contesti, ci vorrà tempo per giungere alla sigla 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 affatto secondaria) che fino al 31 dicembre p.v., i datori di lavoro, alla luce del comma 1 dell’art. 17 del 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 i contratti a tempo determinato (o di somministrazione a termine) per una sola volta, per un massimo di dodici mesi, nel limite dei ventiquattro complessivi. Di conseguenza, penso che dovremo 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:

- a) Dopo il 30 settembre 2022 la stipula di un primo contratto a termine di durata superiore a 12 mesi sarà possibile soltanto inserendo una delle causali individuate dalle lettere a) e b) dell’art. 19, comma 1;
- b) Per i rinnovi e le proroghe ove il Legislatore (art 21) ha fatto riferimento soltanto alle condizioni dell’art. 19, non essendoci alcun condizionamento temporale, si potrà procedere con le causali individuate dalla contrattazione collettiva.

Domande e risposte

La nota dell’INL sollecita anche altri interrogativi che necessitano, senza la pretesa di esaustività, di alcune risposte. Provo ad elencarli.

Il datore di lavoro potrà rinnovare un contratto a tempo determinato per un lavoratore che, in precedenza, era stato assunto in ottemperanza alle causali legali (o anche senza condizioni, perché di durata inferiore all'anno)?

La risposta è, anche alla luce delle indicazioni dell'INL, positiva e, come in altri casi, il rinnovo potrà riguardare anche mansioni e categoria diverse rispetto al precedente contratto, non risultando, dal dettato normativo, alcuna limitazione. Ovviamente, tale rapporto per "specifiche esigenze" previste dalla contrattazione (ci vuole, quindi, sempre l'accordo collettivo a monte che le individui) dovrà avere una durata superiore ai 12 mesi, nel rispetto dei 24 complessivi se si riferisce a mansioni di pari livello della categoria legale di inquadramento. Se esse sono, per caso, del tutto diverse (ad esempio, un contratto per una categoria diversa), non si ha la sommatoria con il precedente rapporto.

Il datore di lavoro potrà prorogare un contratto stipulato per "specifiche esigenze" previste dalla contrattazione collettiva e che deve avere una durata superiore ai 12 mesi?

La risposta è positiva atteso che, come ricordato dall'INL, per i rinnovi e le proroghe non sussiste alcun condizionamento temporale, purchè si resti nel limite complessivo dei 24 mesi.

Se si dovessero raggiungere i 24 mesi complessivi, sarà possibile sottoscrivere un ulteriore contratto di durata non superiore ai 12 mesi, presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro?

La risposta è positiva, in quanto dal dettato normativo non risultano preclusioni circa l'applicazione della specifica disciplina prevista dal comma 3 dell'art. 19, le cui regole amministrative furono dettate dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 13/2008 e, successivamente, da due note di sostanziale conferma, dell'INL.

Sono previste regole particolari di conversione del rapporto a tempo indeterminato, nel caso in cui, in sede di contenzioso, il giudice non ravvisi l'esistenza delle specifiche esigenze dettate dalla contrattazione collettiva?

La norma non prevede un regime particolare, sicchè si ritiene che applichi la disposizione secondo cui il rapporto si considera sin dall'inizio a tempo indeterminato.