



# LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 29 maggio 2024

## NEWS DEL GIORNO

[Cruscotto Cig e Fondi: nuovo tutorial Inps](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Trattamento integrativo speciale: le istruzioni dell'Agenzia Entrate](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Il Ministero del Lavoro aderisce al Polo Strategico Nazionale per i servizi online](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Azione di ingiustificato arricchimento per prestazione da contratto nullo PA privatizzata](#)  
di Redazione

## SPECIALE DELLA SETTIMANA

[Il tempo determinato fino al 31 dicembre 2024 e il rapporto con i contratti collettivi](#)  
di Mario Cassaro



NEWS DEL GIORNO

---

## **Cruscotto Cig e Fondi: nuovo tutorial Inps**

di Redazione

L'Inps ha messo a disposizione un nuovo [tutorial](#) avente la finalità di fornire chiarimenti operativi circa l'utilizzo e le funzionalità del Cruscotto Cig e Fondi di solidarietà.

Il servizio in argomento, introdotto nel 2019 e costantemente integrato nel tempo, è stato da ultimo recentemente aggiornato, e consente in generale di mappare costantemente lo stato di avanzamento delle richieste di integrazione salariale, con particolare riferimento alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, ed ai Fondi di Solidarietà.

Ciò rispetto anche allo stato dell'arte in tema di pagamenti, nonché in merito alla contribuzione aziendale versata, in considerazione di quella dovuta.

Molto importante anche la disponibilità delle informazioni riguardanti eventuali motivi ostativi al regolare espletamento del pagamento, così da poter intervenire e rimuoverli.

Il *tutorial* messo ora a disposizione consente di avere una panoramica, tra le altre, delle azioni da porre in essere per rimuovere note di rettifica pendenti, e più in generale per interpretare adeguatamente i dati e le informazioni presenti.

Master di 5 mezzegiorate

**Euroconference**  
Centro Studi Tributar

**Consulenza del Lavoro Innovativa**  
competenze digitali e strategiche

TeamSystem

Scopri di più >



## ***Trattamento integrativo speciale: le istruzioni dell’Agenzia Entrate***

di **Redazione**

L’Agenzia delle Entrate, con [risoluzione 20 maggio 2024, n. 26/E](#), ha reso noto il codice tributo da utilizzare per il conguaglio nel modello F24 delle somme riconosciute ai lavoratori a titolo di trattamento integrativo speciale per i settori dei pubblici esercizi di somministrazione di bevande ed alimenti, nonché per quello del Turismo, ivi compresi gli stabilimenti balneari, coerentemente con quanto previsto dai commi dal 21 al 25 dell’articolo 1, Legge 30 dicembre 2023, n. 213, di bilancio per l’anno 2024.

Il trattamento integrativo speciale in trattazione si sostanzia in una percentuale determinata sulle somme riconosciute per le prestazioni effettuate e titolo di lavoro notturno, nonché per lo straordinario effettuato nei giorni festivi.

La risoluzione n. 26/E richiama la n. 51/E del 9 agosto 2023, andando di fatto a rinominare il codice tributo già in precedenza previsto, e quindi il 1702, che ora assume quindi il significato di *“Credito maturato dai sostituti d’imposta per l’erogazione del trattamento integrativo speciale del lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi – art. 39 – bis del D.L. n. 48/2023 e art. 1, comma 24 della legge n. 213/2023”*.



## ***Il Ministero del Lavoro aderisce al Polo Strategico Nazionale per i servizi online***

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso noto l'avvio della migrazione dei [servizi online](#) in precedenza offerti dall'ANPAL, all'interno del Polo Strategico Nazionale (PNS).

Tramite tale migrazione, e grazie alla connessa evoluzione tecnologica, sarà possibile ottenere una ancora maggiore affidabilità, grazie anche al ricorso ad un *cloud* qualificato.

Ciò garantirà, tra gli altri aspetti, un minor impatto ambientale e quindi una maggiore sostenibilità.

Il finanziamento di tale attività è inserito nel PNRR, ed il completamento della migrazione – già in atto – si avrà tra l'8 ed il 9 giugno (quando in conseguenza di ciò i servizi saranno temporaneamente sospesi), consentendo quindi la piena fruibilità telematica a partire dal 10 giugno.

Seminario di specializzazione

**Novità del sistema pensionistico  
2024**

Scopri di più



## ***Azione di ingiustificato arricchimento per prestazione da contratto nullo PA privatizzata***

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 18 marzo 2024, n. 7175, ha stabilito che l'ideatore di un *software* che abbia eseguito la sua prestazione, nell'ambito del pubblico impiego privatizzato, sulla base di un contratto concluso nullo per mancanza della forma scritta o per violazione delle norme che regolano la procedura finalizzata alla sua conclusione, ove chieda alla stessa p.a. di essere remunerato per l'attività svolta in suo favore, può proporre l'azione di ingiustificato arricchimento. Il giudice ha il potere di determinare in via equitativa il relativo indennizzo, il quale non può coincidere con il compenso che comunemente sarebbe stato corrisposto per detta prestazione, ma deve ristorare la diminuzione patrimoniale subita dall'autore dell'opera e, quindi, i costi ed esborsi sopportati e il sacrificio di tempo, di energie mentali e fisiche del detto autore, al netto della percentuale di guadagno.



## ***Il tempo determinato fino al 31 dicembre 2024 e il rapporto con i contratti collettivi***

di **Mario Cassaro**

Il Decreto Milleproroghe ha differito al 31 dicembre 2024 il termine concesso alla contrattazione collettiva per recepire la nuova disciplina del contratto a termine. Alcuni Ccnl hanno già adeguato il loro contenuto, ma, in assenza di previsioni ad hoc, le parti possono individuare nel contratto individuale le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che legittimano l'apposizione di un termine.

### **Differimento del termine per l'adeguamento dei contratti collettivi**

L'articolo 18, comma 4-*bis*, D.L. 215/2023 (c.d. Milleproroghe), convertito in L. 18/2024, ha prorogato al 31 dicembre 2024 la possibilità di stipulare contratti a termine, superiori ai 12 mesi, per esigenze specifiche, di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate dalle parti nel contratto individuale.

Tale previsione è stata introdotta per consentire alla contrattazione collettiva di adeguare le disposizioni sul contratto a tempo determinato alla nuova disciplina prevista dal c.d. Decreto Lavoro (D.L. 48/2023, convertito con modificazioni dalla L. 85/2023) nel maggior termine del 31 dicembre 2024 rispetto a quello inizialmente fissato al 30 aprile 2024.

In assenza di tale differimento, e nel silenzio della contrattazione collettiva, dal 1° maggio 2024 i datori di lavoro avrebbero potuto stipulare contratti a termine di durata superiore a 12 mesi solo per la sostituzione di altri lavoratori.

Si ricorderà che il Decreto Lavoro ha mantenuto il limite massimo di durata dei contratti a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore a 24 mesi, così come il numero massimo di proroghe (4 nell'arco di 24 mesi) e il regime delle interruzioni tra un contratto e l'altro, comunemente definito "*stop and go*"; tuttavia, sono stati significativamente modificati i presupposti che consentono una durata del contratto superiore a 12 mesi. Più precisamente, il Decreto Lavoro è intervenuto sull'articolo 19, D.Lgs. 81/2015, confermando il ruolo centrale della contrattazione collettiva nella determinazione delle causali che giustificano la stipula di un contratto di durata superiore a 12 mesi (ma non oltre i 24 mesi) e consentendo alle parti del contratto individuale di lavoro, in mancanza di specifiche previsioni nei contratti collettivi, di individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che



giustificano un termine superiore ai 12 mesi. Tuttavia, questa possibilità è stata concessa solo fino al 30 aprile 2024, per consentire alle parti sociali di adeguare i contratti collettivi.

Le modifiche riguardano anche le proroghe e i rinnovi (articolo 21, D.Lgs. 81/2015), poiché il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

? nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015<sup>[1]</sup>;

? in assenza delle previsioni nei contratti collettivi di cui al punto precedente, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

? in sostituzione di altri lavoratori.

Fatta eccezione per i casi di sostituzione di altri lavoratori, quindi, e ferma restando l'acausalità del rapporto, che permane per i contratti che prevedono (almeno inizialmente) un termine di durata inferiore ai 12 mesi, una volta superato il periodo di transizione, l'individuazione delle causali che giustificano il ricorso al contratto a termine sarà affidato esclusivamente alla contrattazione collettiva.

È utile precisare che la data del 31 dicembre 2024 deve intendersi riferita alla sottoscrizione del contratto di lavoro, la cui durata può proseguire anche in un periodo successivo (circolare Mlps n. 9/2023).

### **Le esigenze individuate dalle parti**

Con riferimento alle condizioni che consentono l'apposizione di un termine oltre il dodicesimo mese e alle esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, occorre fare alcune considerazioni. Secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le parti individuali possono avvalersi solo temporaneamente di tale possibilità, poiché le previsioni dei contratti collettivi sono da ritenere "*fonte privilegiata*" in questa materia<sup>[2]</sup>; pertanto, le parti sociali devono adeguare tali contratti alla nuova disciplina, individuando le causali che possono essere apposte a un contratto a termine.

L'individuazione delle esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva per giustificare la durata prolungata dei contratti a tempo determinato richiede un'analisi dettagliata e specifica. La giurisprudenza ha sviluppato criteri operativi e indicazioni utili per garantire la corretta specificità delle causali, fermo restando che non basta l'assenza di disciplina nella



contrattazione collettiva a giustificare l'apposizione di un termine superiore a 12 mesi, ma è necessaria l'esistenza concreta di esigenze che riflettano il reale fabbisogno temporaneo dell'azienda, che dovrà poi essere enunciato nel contratto stipulato tra le parti.

Per la valutazione di tali aspetti, in assenza di specifiche indicazioni legali, è utile rifarsi alla copiosa giurisprudenza emersa nel corso degli anni, anche in riferimento alla disciplina previgente. Difatti, la formula adottata dal Legislatore richiama alla memoria le disposizioni risalenti al D.Lgs. 368/2001, che consentiva l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo.

Secondo un consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, l'ipotesi di cui all'articolo 19, comma 1, lettera b), D.Lgs. 81/2015, richiede la presenza di specifiche esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva declinate in modo circostanziato e puntuale nel contratto sottoscritto dalle parti. In altri termini, deve trattarsi di esigenze dettate da situazioni non generiche, né astratte, ma riferite alla realtà aziendale in cui il singolo contratto a termine viene a calarsi, oggettivamente verificabili e sufficientemente specifiche<sup>[3]</sup>. Sul datore di lavoro, quindi, grava l'onere di fornire un'indicazione sufficientemente dettagliata della causale, per assicurare trasparenza, veridicità e immodificabilità delle ragioni che giustificano l'apposizione del termine<sup>[4]</sup>, che, per il tema che ci occupa, superi i 12 mesi e che dovrà persistere per l'intera durata del rapporto, proroghe comprese.

I requisiti essenziali sono, quindi, il fabbisogno reale dell'azienda e la temporaneità del rapporto al fine di soddisfare tale fabbisogno.

Senza pretesa di esaustività, ma per mero fine esemplificativo, le ipotesi più comuni sono riconducibili a:

? carattere tecnico: lavorazioni in fasi successive complesse che richiedono lo svolgimento di mansioni non rintracciabili nell'attuale contesto aziendale, perché necessitano di particolari attitudini o specializzazioni;

? carattere organizzativo: necessità di provvedere alla copertura di posti temporaneamente vacanti a causa di un processo di riorganizzazione o di ristrutturazione in atto; esigenza di provvedere all'organizzazione di una nuova linea produttiva o commerciale; necessità di provvedere all'inizializzazione di un nuovo processo lavorativo, legato all'utilizzo di nuove attrezzature o macchinari;

? carattere produttivo: necessità di provvedere a un incremento straordinario, occasionale e non prevedibile dell'attività aziendale, causato da commesse che hanno determinato uno specifico picco di lavoro.

La delega disposta dal Legislatore è stata recepita da diversi contratti collettivi e altri dovranno provvedervi entro il prossimo 31 dicembre. In un quadro di sintesi, analizziamo le



specifiche disposizioni e gli adattamenti ad oggi introdotti in alcuni settori di riferimento al fine di conformare la disciplina collettiva alle nuove previsioni dettate dal Decreto Lavoro.

## Ccnl Terziario e distribuzione

Con il rinnovo del Ccnl per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi ([Ccnl Terziario Confcommercio](#)), siglato il 22 marzo 2024, le parti sociali hanno introdotto, mediante l'articolo 71-*bis*, nuove causali che consentono la stipula di contratti di lavoro a termine di durata superiore ai 12 mesi. Detto articolo individua, in funzione del rinvio effettuato dal richiamato articolo 19, D.Lgs. 81/2015, un elenco esaustivo di "cas" che giustificano la stipula del contratto a termine, da dettagliare specificatamente nello stesso contratto.

? Saldi: lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali sia estive, come da specifica regolamentazione regionale;

? fiere: lavoratori assunti nei periodi interessati dallo svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale, compresi tra 7 giorni precedenti e 7 giorni successivi la fiera;

? festività natalizie: lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio;

? festività pasquali: lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo compreso tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi al giorno di Pasqua;

? riduzione impatto ambientale: lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;

? terziario avanzato: lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato;

? digitalizzazione: lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale;

? nuove aperture: lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 24 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttive/operative, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti<sup>[5]</sup>. In tal caso, come previsto dall'articolo 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015, si



escludono dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura; mentre per la fase di avvio/inizio di nuove attività si applica l'articolo 76 del medesimo Ccnl;

? incremento temporaneo: lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi.

Si osserva che si tratta di ipotesi eterogenee, tra le quali risaltano la riduzione di impatto ambientale, il terziario avanzato e la digitalizzazione, in chiave di competitività e sostenibilità di un settore che vede sempre più aziende investire nella progettazione e realizzazione di prodotti digitali, nell'analisi dei dati per studiare le preferenze dei consumatori, ovvero offrire un'esperienza che va oltre l'acquisto e integrare i servizi *online* e *offline*, anche *post vendita*, che determinano la necessità di acquisire nuove e specifiche professionalità. A queste ipotesi più innovative si affiancano "casi" più tradizionali, legati a periodi circoscritti in cui notoriamente si concentrano i picchi di attività (saldi, fiere e festività). Vi sono, poi, dei "casi" che consentono l'apposizione di un termine al contratto di lavoro limitatamente a un preciso intervallo temporale (apertura di nuove unità produttive/operative o processi di ristrutturazione), che consentono l'assunzione di lavoratori a tempo determinato nel periodo massimo di 24 mesi a far data dall'inizio dell'operazione. Infine, l'accordo prevede un "caso" più generico, che consente la stipula di contratti di lavoro a termine per progetti o incarichi temporanei di durata superiore a 12 mesi ma nel limite complessivo di 24 mesi.

Tutti i "casi" hanno come elemento comune l'obbligo di declinare in modo specifico, all'interno del contratto individuale, la motivazione che giustifica l'attribuzione di un termine al rapporto di lavoro. Fatta salva la possibilità, per la contrattazione di secondo livello, di individuare ulteriori causali, ovvero ulteriori eventi, manifestazioni a carattere locale o territoriale, il Ccnl in esame stabilisce che le causali potranno essere utilizzate sia per la stipula di un contratto iniziale superiore ai 12 mesi, sia nel caso di proroghe e rinnovi di contratti precedentemente stipulati, nel limite complessivo dei 24 mesi previsti dalla norma e nel rispetto del criterio di uniformità che essa ha voluto attribuire a tali fattispecie (articolo 21, comma 01, D.Lgs. 81/2015).

### **Ccnl Studi professionali**

L'[accordo sul rinnovo del Ccnl Studi professionali](#), siglato il 16 febbraio 2024, fissa in 24 mesi, comprensivi di eventuali proroghe o rinnovi, la durata massima del rapporto di lavoro concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

In relazione al numero di contratti a termine attivabili, i datori di lavoro devono attenersi ai



seguenti criteri:

- le strutture che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono assumere fino a 3 lavoratori a termine;
- le strutture che occupano da 6 a 15 dipendenti non possono eccedere il 50% arrotondato al numero intero superiore (ad esempio, per 7 dipendenti fino a 4 lavoratori a termine) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato;
- le strutture che occupano un numero di dipendenti superiore a 15 non possono eccedere il limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, arrotondato al numero intero superiore (ad esempio, per 16 dipendenti fino a 5 lavoratori).

Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato da utilizzare come base di calcolo è quello esistente al momento dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato. Ai fini del calcolo del numero dei lavoratori da assumere con tale contratto non si tengono in considerazione i giovani assunti con lo specifico contratto a termine per studenti universitari (articolo 55, Ccnl). Tali limitazioni non si applicano:

- nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi, elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriale;
- per ragioni di carattere sostitutivo;
- con lavoratori di età superiore a 55 anni;
- assunzione di lavoratori sospesi con l'intervento della Cigs o di analoghi ammortizzatori sociali (Cigo oppure sospesi nell'ambito della disciplina sui Fondi di solidarietà);
- assunzione di lavoratori percettori di NASpl;
- assunzione di lavoratrici che rientrano sul mercato del lavoro dopo un periodo di disoccupazione di almeno 12 mesi ininterrotti oppure con uno o più periodi lavorati fino a 8 mesi complessivi nei 24 mesi prima dell'assunzione a termine.

Venendo alle specifiche esigenze e alle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, lettera a), D.Lgs. 81/2015, l'accordo prevede 2 causali che legittimano l'assunzione a tempo determinato fino a 24 mesi per incarichi temporanei superiori ai 24 mesi o nei casi di nuove attività:

a) nei casi di incrementi dell'attività lavorativa conseguente all'ottenimento da parte del datore di lavoro di incarichi professionali temporanei di durata superiore a 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi<sup>[6]</sup>;

b) per le nuove attività, intese come avvio di nuove attività o aggregazione o fusione di attività, per i primi 36 mesi dall'avvio o dalla aggregazione/fusione.

Il Ccnl sottolinea, inoltre, che il contratto individuale deve contenere la specifica causale con una descrizione delle motivazioni che legittimano l'apposizione del termine e la data di inizio e fine del rapporto di lavoro.



## Ccnl Alimentari industria

Il 1° marzo 2024 è stato sottoscritto il [verbale di accordo di rinnovo del Ccnl 31 luglio 2020 Alimentari industria](#). Tale contratto ha previsto, all'articolo 18, la possibilità di attribuire al contratto a tempo determinato una durata superiore a 12 mesi, fermo restando il limite complessivo di 24 mesi, per progetti specifici e solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

1. esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (ad esempio, migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.)<sup>[1]</sup>;
2. realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (ad esempio, attività di *engineering* e impiantistica).

Operando una restrizione rispetto alla disciplina legale, il Ccnl prevede che le predette causali non possono essere utilizzate per il lavoro in somministrazione. I contratti collettivi aziendali stipulati dalle Rsa ovvero dalle Rsu costituite nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere ulteriori fattispecie.

## Ccnl Concerie industria

Più articolato appare, invece, il [Ccnl Concerie industria, sottoscritto il 7 marzo 2024](#), che individua le seguenti specifiche esigenze:

- sviluppo straordinario delle attività d'impresa, anche legate a ricerca, progettazione, avvio e/o sviluppo di nuove attività;
- sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;
- esecuzione di particolari lavori a carattere temporaneo, che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività d'impresa (ad esempio, salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale);
- interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati alla introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, dell'automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza.



## Ccnl Sport

Nel [Ccnl Sport, siglato il 12 gennaio 2024](#) tra Confederazione italiana dello sport-Confcommercio imprese per l'Italia, Slc-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilcom-Uil, fatte salve le specificità del settore, l'articolo 14-*bis* prevede che la successione di contratti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto a l'altro, con l'eccezione delle attività stagionali, può avere una durata superiore a 12 mesi, ma comunque nel limite complessivo di 36 mesi, per:

- esigenze di promuovere l'occupazione di giovani fino a 35 anni o persone con più di 50 anni;
- assunzione di lavoratori percettori di misure di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro con integrazione salariale negli ultimi 6 mesi;
- assunzione di soggetti inoccupati o disoccupati da almeno 6 mesi;
- assunzioni connesse all'apertura di nuovi impianti;
- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti in azienda.

Per l'avvio di nuove attività, il limite di durata può raggiungere i 24 mesi, previo accordo aziendale o territoriale sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie del Ccnl.

## Redazione del contratto individuale e conseguenze sanzionatorie

Per completezza di trattazione, e al fine di limitare i rischi derivanti dall'errata stesura del contratto, giova rimarcare che l'individuazione all'interno dei contratti collettivi delle ragioni giustificatrici del contratto a termine, sebbene aggiornate alle novità introdotte dal Decreto Lavoro, non è comunque sufficiente a evitare la specificazione di ogni elemento utile a dimostrare la sussistenza della specifica esigenza.

In altre parole, non è consentito il rinvio generico, né ci si può limitare al solo richiamo alle espressioni previste dal Ccnl, ma la costruzione del contratto individuale richiede l'indicazione specifica e puntuale della ragione giustificativa della clausola appositiva del termine, in relazione al lavoratore e alla connessione temporale con lo stesso.

Si ricorda, infine, che il datore di lavoro è tenuto a utilizzare la prestazione del lavoratore assunto a tempo determinato, per lo svolgimento esclusivo delle attività e per le motivazioni declinate nel contratto individuale, in conformità alla disciplina collettiva di riferimento e in stretto collegamento con esse. Pertanto, non è consentito adibire il lavoratore ad attività diverse e non direttamente afferenti a quelle che costituiscono oggetto della causale; attenzione, quindi, alle variazioni di attività che intervengono in corso di rapporto.

Nelle ipotesi in cui non venga precisata la causale, o della sua erronea formulazione, è prevista



la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. La sanzione si applica anche qualora il datore di lavoro non provveda a motivare la proroga o il rinnovo che eccedano il limite dei 12 mesi.

[1] L'espresso richiamo all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, definisce in modo chiaro che deve trattarsi di contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative e dalle loro rappresentanze sul piano nazionale e dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza unitaria.

[2] Circolare Mlps n. 9/2023.

[3] *Ex plurimis*, Cassazione n. 22188/2019; Cassazione n. 22496/2019. Per la Suprema Corte il concetto di specificità risente di un certo grado di elasticità, che, in sede di controllo giudiziale, dev'essere valutato dal giudice secondo criteri di congruità e ragionevolezza e tenendo, altresì, conto del fatto che lo stesso va collegato a situazioni aziendali non più standardizzate, ma riferite alle peculiari realtà in cui il contratto viene ad essere calato.

[4] Cassazione n. 6737/2023; Cassazione n. 5372/2018; Cassazione n. 23864/2016.

[5] La casistica ricomprende, altresì, i processi di ristrutturazione, oltre alle nuove aperture di unità produttive e operative, intendendo come tali, a titolo meramente esemplificativo, anche la diversificazione o l'espansione dei servizi offerti da un'impresa ([Confcommercio, circolare 29 marzo 2024](#)).

[6] Si osserva che spesso la durata dell'incarico professionale supera il limite dei 12 mesi a causa di rinnovi o per sommatoria di più contratti e la correlazione tra la causale e la durata dell'incarico può sollevare problemi di carattere pratico-operativo, con particolare riferimento agli incarichi di durata inferiore a 12 mesi, poi prorogati oltre tale termine in presenza di contratti di lavoro acasuali precedentemente stipulati. A complicare ulteriormente la questione si aggiunge che l'assunzione di nuovi lavoratori si rende spesso necessaria a fronte di una pluralità di nuovi incarichi, ovviamente cadenzati nel tempo senza possibilità di programmazione.

[7] Come si può notare, si tratta di una causale alquanto generica, la cui indeterminatezza nel richiamare progetti, opere o servizi "*non rientranti nella normale attività*" riporta alla mente la formula utilizzata dal c.d. Decreto Dignità; pertanto, è opportuno motivare in maniera circostanziata e puntuale la sussistenza delle specifiche esigenze, calandole nel contesto aziendale, per evitare il rischio di riqualificazione del rapporto.

**Si segnala che l'articolo è tratto da ["Contratti collettivi e tabelle"](#)**



**Master** di specializzazione

# Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più