RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di MARIO CASSARO

Contratti a termine e nuove causali nel Ccnl Studi professionali

L'accordo sul rinnovo del Ccnl Studi professionali prevede due causali che consentono l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato. Si propone una sintesi di quanto contenuto nell'accordo, tenuto conto anche di alcune possibili difficoltà operative.

Il 16.02.2024 è stata siglata l'intesa sul **rinnovo del Ccnl studi professionali** e, tra le novità, figurano anche **2 nuove causali** che consentono di assumere lavoratori **a tempo determinato** oltre il periodo c.d. *"acausale"* di 12 mesi. A riguardo giova rammentare, in estrema sintesi, che dopo le modifiche introdotte dal *"decreto Lavoro"* (D.L. 48/2023, convertito dalla L. 85/2023), i datori che prorogano o rinnovano contratti a termine dopo i primi 12 mesi, o che stipulano un contratto a termine di durata superiore a 12 mesi, devono attenersi alle causali declinate nel contratto collettivo applicato ovvero possono ricorrere a patti individuali in presenza di ragioni tecniche, produttive e organizzative laddove la disciplina collettiva non preveda regole ad hoc e comunque entro il 31.12.2024 (termine prorogato dalla L. 18/2024, c.d. *"Milleproroghe").*

Stando al contenuto dell'intesa in trattazione, 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, è fissata in **24 mesi** comprensiva di eventuali proroghe e rinnovi. 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 (es. 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, arrotondato al numero intero superiore (es. per 16 dipendenti, fino a 5 lavoratori), il limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato da utilizzare come base di calcolo è quello esistente al momento dell'assunzione dei lavoratori a termine. Ai fini del calcolo del numero dei lavoratori a termine da assumere non si tengono in considerazione i giovani assunti con il contratto a termine per studenti universitari (art. 55 del Ccnl). **I limiti menzionati non si applicano nelle seguenti casistiche:** 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 NaspI; 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.Come elemento di novità in materia di rapporti a termine, in ossequio al novellato art. 19, c. 1, lett. a) D.Lgs. 81/2015, l'accordo in oggetto introduce due causali che permettono l'assunzione a tempo determinato fino a 24 mesi per incarichi temporanei superiori ai 12 mesi o nei casi di nuove attività. Più precisamente,
è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato: 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; 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 contratto individuale dovrà contenere la specifica causale con una descrizione delle motivazioni nel contratto di lavoro a termine e la data di inizio e fine del rapporto di lavoro.
Dal punto di vista pratico-operativo, non possiamo esimerci dal rilevare che la prima ipotesi **desta qualche perplessità** legata al fatto che spesso la durata dell'incarico professionale supera il limite dei 12 mesi per effetto di rinnovi o sommatoria di contratti; pertanto, l'aver ancorato le causali alla durata dell'incarico, pone ulteriori interrogativi sulla loro corretta utilizzazione, con particolare riferimento agli incarichi di durata inferiore a 12 mesi, poi prorogati oltre tale termine, e la stipula di precedenti contratti di lavoro acausali.
A ciò si aggiunge che l'assunzione di nuovi lavoratori si rende spesso necessaria a fronte di una pluralità di nuovi incarichi, anche diversamente cadenzati nel tempo, il che rende la questione ancora più complicata. Sul punto sarebbe **auspicabile un chiarimento.**

Riproduzione vietata - sabato 16 marzo 2024