



Possibilità colta dal Ccnl Ced, Ict, professioni digitali

Contratti sbloccati

Delega larga sulle causali collettive



DI ANNA TAURO

Al via le nuove le "causali collettive" introdotte dal cosiddetto decreto Lavoro, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro". Come ampiamente annunciato, il dl 48/2003, approvato dal Consiglio dei ministri del primo maggio scorso, è intervenuto nuovamente sulla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato (Ctd), con l'obiettivo di rendere meno stringenti le limitazioni imposte dal cosiddetto Jobs Act (dlgs 81/2015) e dal decreto Dignità (dl 87/2018). La nuova disciplina del contratto a termine lascia intatti i limiti quantitativi (pari al 20% dell'organico) e di durata (di 24 mesi) e riforma notevolmente il sistema delle causali introdotto dal decreto Dignità. Fermo restando la "acausalità" per i primi 12 mesi del rapporto, con il decreto Lavoro viene modificato l'impianto relativo alle casuali che giustificano l'apposizione di un termine superiore, comunque non eccedente i 24 mesi.

Viene, infatti, previsto che l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi (sia in caso di stipula ma anche di proroga e rinnovo), ma non eccedente i 24 mesi sarà possibile:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del dlgs n. 81/2015;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

In una sorta di "gerarchia" nelle casuali, il ruolo principale lo assume la contrattazione collettiva, in primis quella definita dall'art. 51 del dlgs 81/2015, che avrà il ruolo di tipicizzare le casuali.

Qualora i contratti collettivi di cui all'art. 51 non abbiano specifiche previsioni che diano seguito al rinvio operato dal decreto legge, l'individuazione delle condizioni che legittimano l'apposizione del termine superiore a 12 mesi viene rimessa agli accordi tra le parti nel contratto individuale di lavoro. In assenza di regolamentazione collettiva, il ruolo centrale lo assumono le parti che dovranno andare a motivare (e giustificare) nel contratto le ragioni di carattere tecnico,

organizzativo e produttivo. Resta in ogni caso salda la causale collegata all'esigenza di natura sostitutiva.

Pertanto, un datore di lavoro che oggi volesse rinnovare un rapporto a termine oppure prorogarlo oltre i 12 mesi, dovrebbe, innanzitutto, verificare che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, disciplinano questo aspetto. La disciplina collettiva, in base al dl 48/2003, indicherà quali sono i casi nei quali è ammesso il rinnovo o la proroga del contratto: si tratta di un chiaro segnale del legislatore di affidare alle parti sociali una ampia delega alla contrattazione per la definizione delle casuali collettive. Una opportunità, peraltro, già colta dal Ccnl Ced Ict, professioni digitali e Stp: le associazioni datoriali Assoced e Lait e l'organizzazione dei lavoratori

Ugl Terziario hanno fatto uso di tale opportunità nel recente rinnovo contrattuale del 9 marzo 2022, avvalendosi della possibilità offerta dalla norma del 2021 che, alle casuali del decreto Dignità, aggiungeva quella delle "specifiche esigenze" previste dai contratti collettivi, conferendo all'istituto del contratto a termine la possibilità di essere regolato con una flessibilità negoziata. Attraverso l'elencazione di "specifiche esigenze", prevalentemente legate ai processi di digitalizzazione e innovazione, alla riduzione dell'impatto ambientale, alla valorizzazione del lavoro femminile, alla riduzione del gap di genere, alla formazione, alla riqualificazione e al reinserimento lavorativo, le parti firmatarie hanno voluto dare una risposta immediata all'attuazione della norma, allora funziona-

le al compimento del Pnr e oggi in linea con l'esigenza di valorizzare l'accrescimento delle competenze attraverso percorsi formativi dedicati, superando il mismatch tra domanda e offerta, favorendo la ripresa dell'occupazione nei tempi più rapidi possibili e mantenendo alto il livello di competitività del settore, pur preservando le esigenze di flessibilità richieste dal mercato. «Si può, quindi, dire che con il decreto Lavoro il legislatore intende affidarsi alla contrattazione collettiva, a ogni livello, per promuovere responsabilmente l'occupazione temporanea, modulando casuali e limiti temporali alla reiterazione dei contratti a tempo determinato: ciò avviene perché in un momento così difficile come quello attuale ogni risorsa occupazionale deve essere utilizzata e non può essere di-

spersa», afferma il presidente di Assoced, **Fausto Perazzolo Marra**.

Pertanto, qualora ricorra una delle ipotesi sotto elencate, il Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, considera praticabile l'estensione a 24 mesi dei contratti a tempo determinato:

- attuazione di processi di digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo;

- avvio di start-up e Pmi innovative volte a favorire la digitalizzazione, l'innovazione e la sicurezza a sostegno del passaggio dalla ricerca all'impresa (per esempio mediante il passaggio al cloud e lo sviluppo di servizi per la connettività);

- riconversione/innovazione dei processi produttivi con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale;

- valorizzazione dei processi produttivi volti a sostenere il lavoro femminile, anche attraverso un sistema di misure che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il gap di genere;

- avvio di start-up e Pmi innovative volte a favorire l'imprenditoria femminile; sostenere la realizzazione di progetti aziendali innovativi per imprese già costituite e operanti a conduzione femminile o prevalentemente a conduzione femminile;

- investimenti in percorsi di formazione e riqualificazione attraverso misure specifiche volte a favorire l'occupazione giovanile;

- investimenti in percorsi di formazione e riqualificazione del personale, finalizzati all'avvio di processi di digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo;

- attivazione di processi di sviluppo correlati alla realizzazione di nuovi business, utilizzando sistemi di informazione digitali o in presenza (webinar, convegni).

Con l'obiettivo di dare massima diffusione alle opportunità introdotte dal decreto legge n. 48, Assoced estende ai propri associati, a professionisti, ai lavoratori e alle aziende l'invito a partecipare al webinar gratuito dal titolo "Il Decreto Lavoro", organizzato in collaborazione con l'Ente bilaterale nazionale centri elaborazione dati Ebce, connettendosi attraverso la home page del sito www.assoced.it il giorno 31 maggio 2023, dalle ore 10.00 alle ore 12.00.

ASSOCED Lait Ugl Terziario cert
Partner dell'Evento
FONDO EASI

WEBINAR GRATUITO

IL DECRETO LAVORO

Mercoledì 31 Maggio 2023
Ore: 10.00 - 12.00

Relatore: Alberto Bortoletto

PER ISCRIVERTI VISITA I NOSTRI SITI

www.assoced.it
www.lait.it
www.laitcert.it
www.ebce.it
www.fondoeasi.it



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE
via Coito, n. 39 - 00185 Roma
tel. 06.45499471 - 06.4549970
mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.it
Web: www.ccnlced.it