

ilMondoPaghe

RIVISTA SPECIALIZZATA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

SEAC

Rivista mensile di informativa "Amministrazione del Personale" edita dalla SEAC S.p.A. - Trento.
Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46)
art. 1, comma 1, DCB Trento - Anno XXIII - N. 9. - Contiene I.R. e I.P.
In caso di mancato recapito restituire a Trento C.P.O. per la riconsegna al mittente.


Anno 2025
EDITORIA LAVORO
Settembre n. 9
all'interno
**OSSERVATORIO
COMUNITARIO**

*Lavoratori frontalieri:
la CGUE si pronuncia
sui diritti dei figli con
disabilità*

SCADENZARIO

*Settembre -
Ottobre*

*Lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche:
le nuove tutele*

Modello 770/2025 tra novità e conferme

L'interdizione dal lavoro ante e post partum

Osservatorio previdenziale

*Decadenza del conguaglio delle integrazioni salariali,
nuovo orientamento dell'INPS*

Osservatorio assicurativo

INAIL: voce 0722 e rider, due importanti circolari dell'Istituto

Osservatorio ASRI - Lavoro e Relazioni industriali

*Clausola di contingentamento del tempo determinato e potenzialità
della contrattazione di secondo livello. Un caso di studio*

Orizzonte lavoro

Le prestazioni di lavoro occasionali

Check list

Riposo settimanale: la check list per non sbagliare

Giurisprudenza di legittimità

Niente ferie. Che succede?

Compliance

Il patto di non concorrenza: struttura, limiti e problematiche applicative

CLAUSOLA DI CONTINGENTAMENTO DEL TEMPO DETERMINATO E POTENZIALITÀ DELLA CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO



di Gabriele Zelioli, Consulente del Lavoro in Milano e Componente del Comitato Scientifico ASRI

Introduzione

La disciplina del contratto a tempo determinato ha subito nel corso degli ultimi anni una serie di mutamenti normativi che hanno reso questo istituto il contratto oggetto del maggior numero di modifiche legislative, costringendo tutti gli operatori, in particolare i Consulenti del Lavoro, a un costante aggiornamento e a difficili interpretazioni che ne rendono complessa l'applicazione.

I diversi Governi negli ultimi anni sono intervenuti modificando le norme che disciplinano il contratto a termine, cercando di bilanciare le esigenze di flessibilità delle aziende con le richieste dei lavoratori e dei sindacati di una maggiore stabilità occupazionale, tanto da diventare oggetto anche di un recente referendum.

Nel presente contributo si analizzerà esclusivamente la tematica collegata alla clausola di contingentamento contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015 (uno dei decreti attuativi del c.d. Jobs Act dal titolo "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni") all'articolo 23, senza addentrarsi nelle altre particolarità del rapporto a termine che dovranno essere sempre tenute presenti nella gestione di questo particolare contratto.

Quadro normativo

L'articolo 23, D.Lgs. n. 81/2015, dal titolo "Numero complessivo di contratti a tempo determinato" al comma 1) prevede quanto segue:

 *"Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato".*

L'espressione utilizzata dal legislatore, e che è ricorrente all'interno del Decreto n. 81/2015, "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi" deve essere letta a partire dal contenuto dell'articolo 51 che è di fatto un elemento chiave per la lettura dell'intero decreto.

L'articolo 51, dal titolo "Norme di rinvio ai contratti collettivi", riporta quanto segue:

 *"Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".*

Dalla lettura combinata dei due riferimenti normativi riportati emerge immediatamente il potenziale che la contrattazione collettiva ha di intervenire sulla clausola di contingentamento. Viene infatti attribuito dal legislatore un ruolo chiave alla contrattazione collettiva, nei suoi diversi livelli, di intervento e disciplina di questo istituto.

Prima di affrontare il caso specifico è utile ricordare che l'articolo 23, ai commi 2 e 3, prevede già delle esclusioni all'applicazione del limite percentuale contenuto nella norma o dal contratto collettivo.

Ai fini del presente contributo si ritiene utile riportare le esclusioni indicate nel comma 2 che qui si riportano:



“Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;*
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;*
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;*
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;*
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;*
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.”*

Nel caso della predisposizione di un accordo di secondo livello per derogare alle clausole di contingentamento, a parere di chi scrive, potrebbe essere comunque utile richiamare quanto già previsto dal legislatore in merito alla non applicazione del limite quantitativo per le casistiche suindicate alle previsioni della contrattazione collettiva che si va stipulare. Benché sia già previsto dalla norma di legge, un richiamo nell'accordo è sicuramente auspicabile.

Il mancato rispetto delle clausole di contingente comporta l'applicazione delle sanzioni di cui al comma 4, articolo 23, D.Lgs. n. 81/2015. Si tratta di una sanzione amministrativa parametrata sul numero di lavoratori assunti in violazione della percentuale e sulla durata dei rapporti di lavoro instaurati in violazione della norma o della disciplina contrattuale di riferimento.

Nell'attuale contesto economico la previsione di un limite percentuale calcolato all'inizio dell'anno, che non tiene conto delle oscillazioni che potrebbero verificarsi in aziende nelle assunzioni a tempo indeterminato o che non consenta alle aziende di far fronte a picchi produttivi, viene spesso vissuto dalle aziende come uno ostacolo alla crescita.

Potenzialità della contrattazione collettiva

Come già anticipato, un ruolo cruciale è assegnato alla contrattazione collettiva. Questa, infatti, tra le altre cose, ha la facoltà di poter fissare limiti percentuali diversi rispetto a quello legale, individuare diversi criteri e modalità per la determinazione del limite stesso.

Alcuni Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) sono intervenuti prevedendo clausole di contingentamento diverse, modificando i limiti percentuali, le basi di calcolo da prendere a riferimento, ampliando i campi di esclusione della clausola limitativa alla stipula del contratto a termine.

Un ulteriore strumento di flessibilità potrebbe essere rappresentato dalla stipula di un contratto di prossimità¹, anche se si ritiene più difficile la realizzazione dell'obiettivo prefissato, cioè di modificare la previsione legale o del CCNL, attraverso questo percorso. Si può ritenere, infatti, più efficace e meno tortuoso la stipula di un accordo derogatorio attraverso una contrattazione di secondo livello.

Caso di studio

Una ipotetica azienda, connessa all'attività principale, ha anche una attività collaterale che comporta un picco di lavoro dovuto al maggior afflusso di turisti in alcuni periodi dell'anno. L'azienda, che ha in forza circa 25/30 persone a tempo indeterminato, ha la necessità di assumere un numero di lavoratori a termine superiore a quello previsto dalla clausola di contingentamento contenuta nel CCNL applicato.

¹ Articolo 8, D.L. n. 138/2011 convertito in Legge n. 148/2011.

Inizialmente, vista la necessità di incrementare la forza lavoro in periodi correlati all'attività turistica, si è valutato di intervenire sulla c.d. "stagionalità". Tuttavia, a seguito di un'attenta analisi dei dati storici relativi ai rapporti di lavoro a termine attivati per tali attività, e a causa delle difficoltà riscontrate nell'individuazione puntuale del carattere stagionale dell'attività, a causa del contesto operativo mutevole e della conseguente incertezza nella definizione del relativo periodo, si è ritenuto più opportuno procedere mediante la modifica della clausola di contingentamento, abbandonando l'impostazione iniziale. Dall'analisi è inoltre emerso che l'azienda non necessitava di fruire degli altri "vantaggi" che il contratto di lavoro a termine stagionale ha, ma esclusivamente della possibilità di assumere un numero più elevato di lavoratori a tempo determinato.

Nel corso della trattativa sindacale si è poi individuata una clausola di contingentamento non connessa alla percentuale della forza lavoro, ma un numero puntuale di contratti a termine che possono essere in forza presso l'azienda. La verifica del numero massimo di contratti a tempo determinato che l'azienda può assumere è verificata all'inizio di ciascun mese.

Conclusioni

La disciplina della clausola di contingentamento, pur nella sua apparente semplicità, nasconde diverse insidie e complessità applicative. Il bilanciamento tra l'esigenza di maggiore flessibilità invocata dalle aziende e la tutela della stabilità occupazionale dei lavoratori rivendicata dal sindacato e dai lavoratori stessi è sicuramente complicato.

L'utilizzo della contrattazione collettiva di secondo livello può però essere lo strumento che consente di coniugare le esigenze specifiche di quella azienda e di quei lavoratori, creando addirittura maggiore occupazione. Una trattativa sindacale che possa coniugare maggiore flessibilità attraverso l'introduzione dell'innalzamento dei limiti all'utilizzo del tempo determinato, a fronte di clausole di stabilizzazione di un numero di lavoratori a termine o di eventuali incrementi retributivi può essere sicuramente vincente per entrambe le parti.

L'abilità nel cogliere correttamente le esigenze del cliente, partendo dall'analisi dei dati a disposizione di chi lo affianca quotidianamente, rappresenta un elemento chiave per individuare soluzioni personalizzate ed efficaci, come dimostrato nel caso esaminato.