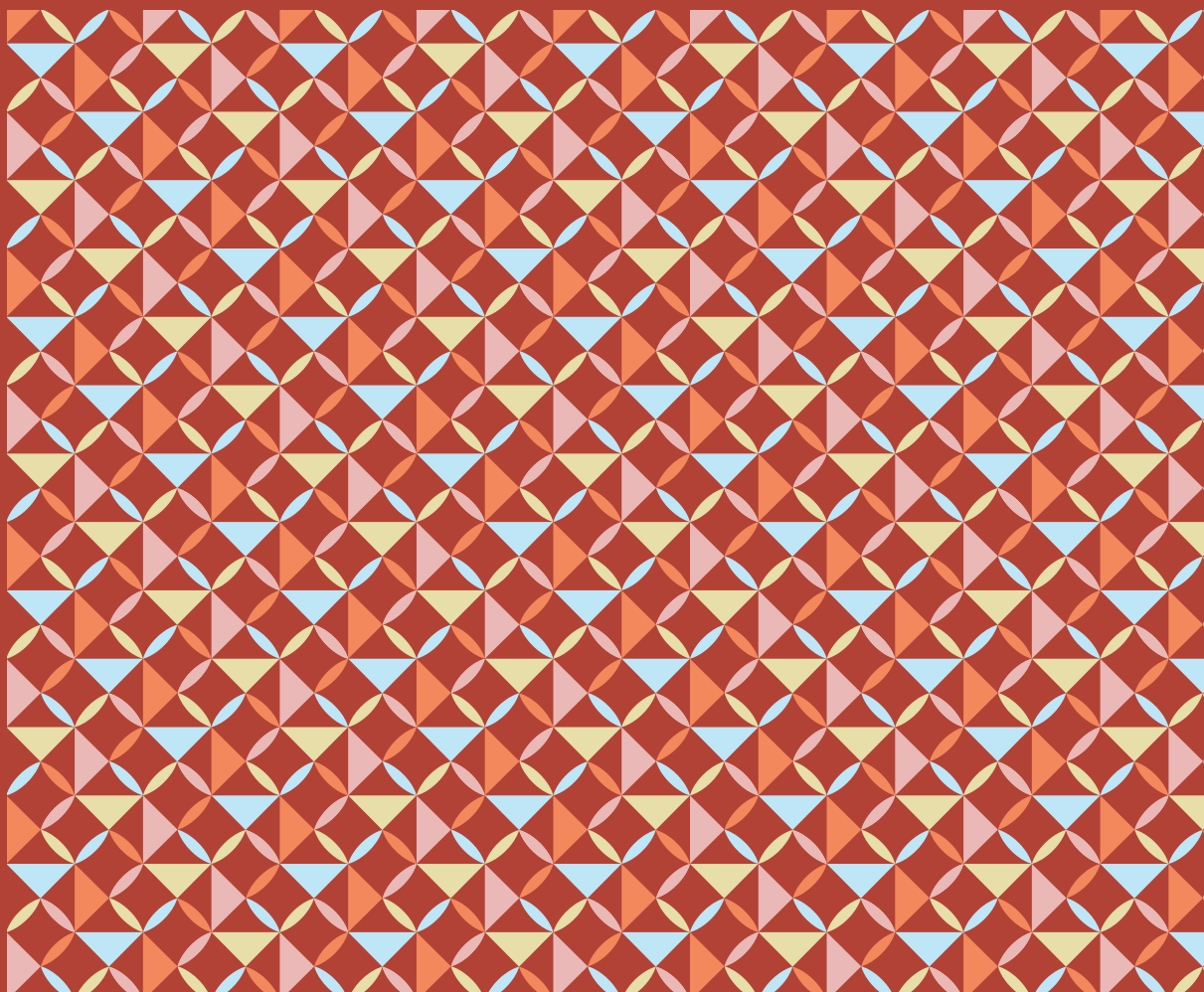


a cura di

Silvia Ciucciovino, Ilario Alvino, Maria Giovannone, Fabiola Lamberti

TEORIA E PRASSI DELLA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI, DELL'AUTONOMIA NEGOZIALE ASSISTITA E DELLA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

In occasione del tredicesimo annuale della Commissione
di certificazione dell'Università degli Studi Roma Tre





Dipartimento di Economia

COLLANA

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA

n. 1, ottobre 2020

Economics, Policy and Law

Proceedings of the Research Days Department of Economic

A cura di Alessia Naccarato, Pasquale De Muro, Saverio M. Fratini

n. 2, gennaio 2021

Research Lines of the Department of Economics

A cura di Attilio Trezzini

n. 3, febbraio 2021

Adrian Otoiu, Adriano Pareto, Elena Grimaccia, Matteo Mazziotta, Silvia Terzi

Open Issues in Composite Indicators

A starting point and a reference on some state-of-the-art issues

n. 4, dicembre 2023

Giornate della Ricerca del Dipartimento di Economia di Roma Tre

A cura di Attilio Trezzini, Caterina Conegliani, Cristina Vaquero Piñeiro, Davide Romaniello

n. 5, maggio 2024

Il lavoro in somministrazione in Italia: quadro regolatorio,

percorsi professionali e transizioni. Un'analisi attraverso i *big data*

A cura di Silvia Ciucciovino, Francesco Crespi, Alessandro Toscano

Università degli Studi Roma Tre
Dipartimento di Economia

TEORIA E PRASSI DELLA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI, DELL'AUTONOMIA NEGOZIALE ASSISTITA E DELLA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

In occasione del tredicesimo annuale della Commissione
di certificazione dell'Università degli Studi Roma Tre

a cura di

Silvia Ciucciovino, Ilario Alvino,
Maria Giovannone, Fabiola Lamberti

6 Collana
Dipartimento di Economia



Roma TriE-Press

2024

Dipartimento di Economia

COLLANA

n. 6, giugno 2024

Teoria e prassi della certificazione dei contratti, dell'autonomia negoziale assistita e della conciliazione delle controversie di lavoro

A cura di Silvia Ciucciovino, Ilario Alvino, Maria Giovannone e Fabiola Lamberti

Coordinamento editoriale

Gruppo di lavoro *Roma TrE-Press*

Cura editoriale e impaginazione

teseo  editore Roma teseoeditore.it

Elaborazione grafica della copertina

MOSQUITO. mosquitoroma.it

Caratteri grafici utilizzati: Minion Pro, Awake (copertina e frontespizio); Garamond (testo).

Edizioni *Roma TrE-Press*®

Roma, giugno 2024

ISBN 979-12-5977-338-8

<http://romatrepress.uniroma3.it>

Quest'opera è assoggettata alla disciplina Creative Commons attribution 4.0 International Licence (CC BY-NC-ND 4.0) che impone l'attribuzione della paternità dell'opera, proibisce di alterarla, trasformarla o usarla per produrre un'altra opera, e ne esclude l'uso per ricavarne un profitto commerciale.



L'attività della *Roma TrE-Press* è svolta nell'ambito della
Fondazione Roma Tre-Education, piazza della Repubblica 10, 00185 Roma.

Gli Autori

Ilario Alvino (*Curatore*), Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma

Jessica Battaia, Dottoressa di Ricerca in Diritto del Lavoro

Paola Borghi, Avvocato del Foro di Roma – *Data Protection Officer* della Commissione di Certificazione Roma Tre

Silvia Ciucciovino (*Curatrice*), Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre – Presidente della Commissione di Certificazione Roma Tre

Lina Del Vecchio, Professoressa Associata di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi dell'Aquila

Marta Giaconi, Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università di Milano Bicocca

Lorenzo Giasanti, Professore Associato di Diritto del Lavoro presso l'Università di Milano Bicocca

Maria Giovannone (*Curatrice*), Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre

Lucio Imberti, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Bergamo

Fabiola Lamberti (*Curatrice*), Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre

Francesco Longobucco, Professore Ordinario di Diritto Privato presso l'Università degli Studi Roma Tre

Giuseppe Ludovico, Professore Associato di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Milano Statale

Luisa Monterossi, Dottoressa di Ricerca in Diritto del Lavoro - Docente a contratto presso l'Università degli Studi dell'Aquila

Roberta Rainone, Assegnista di ricerca di Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma

Stefano Rosa, Avvocato del Foro di Roma

Beatrice Rossilli, Assegnista di ricerca di Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma

Flavia Schiavetti, Assegnista di ricerca di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Bergamo

Michele Squeglia, Professore Associato di Diritto del Lavoro, della Previdenza Sociale e della Sicurezza presso l'Università degli Studi di Milano

Matteo Verzaro, Ricercatore di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre

Indice

Premessa. Breve storia di un caso di successo di terza missione degli Atenei: la Commissione di certificazione dei contratti di lavoro dell'Università Roma Tre <i>Silvia Ciucciovino</i>	11
SEZIONE I – SIGNIFICATO E FUNZIONI DELLE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE	17
1. Il ruolo delle Commissioni di certificazione nel diritto del lavoro tra passato, presente e futuro: uno sguardo d'insieme <i>Silvia Ciucciovino</i>	19
2. La disponibilità dei diritti e il ruolo della Commissione di certificazione in funzione conciliativa <i>Ilario Alvino</i>	33
SEZIONE II – LE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE UNIVERSITARIE	45
3. Le Commissioni di certificazione universitarie: natura giuridica, composizione, competenza, regole di funzionamento <i>Lina Del Vecchio</i>	47
4. L'attività delle Commissioni di certificazione universitarie nel quadro della regolamentazione dell'attività "in conto terzi" delle Università <i>Marta Giacconi</i>	63
5. Attività delle Commissioni di certificazione e protezione dei dati personali <i>Paola Borghi</i>	83
SEZIONE III – LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI	95
6. Il procedimento di certificazione e gli effetti del provvedimento di certificazione <i>Luisa Monterossi</i>	97
7. Vizi del procedimento e del provvedimento di certificazione, rimedi e tentativo obbligatorio di conciliazione <i>Maria Giovannone, Luisa Monterossi</i>	111

8.	Controlli ispettivi e certificazione dei contratti di lavoro <i>Michele Squeglia</i>	127
SEZIONE IV – LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO		141
9.	Lavoro autonomo, collaborazioni coordinate e continuative, lavoro etero-organizzato: profili distintivi per la certificazione <i>Maria Giovannone</i>	143
10.	La certificazione dei contratti di agenzia e di procacciamento di affari <i>Roberta Rainone</i>	173
11.	La certificazione dei contratti di apprendistato <i>Fabiola Lamberti</i>	189
12.	La certificazione dei contratti a tempo determinato <i>Matteo Verzaro</i>	215
13.	La certificazione dei contratti part-time <i>M. Verzaro</i>	227
14.	Rapporti organici e societari e certificazione dei rapporti di lavoro <i>Maria Giovannone</i>	237
SEZIONE V – LA CERTIFICAZIONE DELLE CLAUSOLE DEI CONTRATTI DI LAVORO		251
15.	Gli accordi di riduzione della retribuzione e i limiti dell'autonomia individuale <i>Ilario Alvino</i>	253
16.	Accordi di mutamento del contratto collettivo applicato al rapporto <i>Beatrice Rossilli</i>	267
17.	Patti di non concorrenza tra autonomia dei privati e controllo dell'interprete <i>Francesco Longobucco</i>	281

SEZIONE VI – LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI IN CUI SIA DEDOTTA INDIRETTAMENTE UNA PRESTAZIONE DI LAVORO	295
18. La certificazione dei contratti di appalto <i>Luisa Monterossi</i>	297
19. La certificazione dei contratti di appalto e subappalto in ambienti sospetti di inquinamento o confinati <i>Lina Del Vecchio</i>	319
20. La certificazione dei contratti di somministrazione di lavoro <i>Stefano Rosa</i>	341
21. La certificazione dei contratti di trasporto <i>Luisa Monterossi</i>	361
22. La certificazione dei contratti di rete <i>Ilario Alvino</i>	373
SEZIONE VII – L'AUTONOMIA INDIVIDUALE ASSISTITA E IL RUOLO DELLE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE	389
23. Le clausole elastiche nel part time <i>Matteo Verzaro</i>	391
24. Gli accordi di demansionamento <i>Lucio Imberti</i>	395
25. Le dimissioni e la risoluzione consensuale <i>Lorenzo Giasanti</i>	409
SEZIONE VIII – LA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO	429
26. Rinunzie e transazioni: differenze e requisiti, tra reciproche concessioni e quietanze a saldo <i>Fabiola Lamberti</i>	431
27. I possibili titoli di imputazione delle erogazioni in denaro a favore del lavoratore <i>Flavia Schiavetti</i>	449

28.	Autonomia delle parti e obbligazione contributiva nella sospensione della prestazione lavorativa <i>Giuseppe Ludovico</i>	465
29.	I vizi degli accordi conciliativi <i>Jessica Battaia</i>	479
30.	La conciliazione telematica <i>Ilario Alvino</i>	499
31.	La negoziazione assistita <i>Fabiola Lamberti</i>	507

Capitolo 12

La certificazione dei contratti a tempo determinato

Matteo Verzaro

SOMMARIO

1. Apposizione del termine ed elementi del contratto – 2. Il rinvio ai contratti collettivi – 3. Il rinvio ai contratti collettivi già vigenti ed alla autonomia individuale – 4. La sostituzione di altri lavoratori – 5. Le verifiche sui divieti – 6. Proroghe e rinnovi – 7. Trattamento economico e normativo

1. Apposizione del termine ed elementi del contratto

La procedura di certificazione del contratto di lavoro a tempo determinato (ctd) si svolge, su istanza delle parti, nel fine della deflazione del contenzioso in materia di lavoro¹, attraverso la verifica da parte degli organi di certificazione², e tra questi la Commissione di certificazione della Università degli Studi Roma Tre³, della conformità della volontà contrattuale al disposto normativo.

È, dunque, compito della Commissione accertare che il contenuto del documento contrattuale, prodotto a seguito dell'istanza, sia in linea con la normativa in tema di lavoro a tempo determinato contenuta negli artt. 19-29, d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Occorre, innanzitutto, notare che il controllo della Commissione si diversifica a seconda del termine apposto al contratto poiché la disciplina legale prescrive elementi diversi in base allo stesso. Inoltre, bisogna distinguere se la certificazione concerne la prima stipula di un ctd ovvero se riguarda una proroga od un rinnovo tra le stesse parti di un precedente ctd poiché, anche in tal caso, il termine apposto a ciascuno di tali atti differenzia la disciplina applicabile.

Procedendo con ordine, la Commissione verifica, dapprima, se il ter-

¹ Cfr. art. 75, comma 1, d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

² V. art. 76, comma 1, d. lgs. n. 276/2003.

³ Nel prosieguo indicata come "Commissione".

mine previsto nel contratto sia superiore a dodici giorni: in tal caso, infatti, l'art. 19, comma 4, d. lgs. n. 81/2015 prescrive che il contratto debba avere forma scritta ai fini di efficacia del termine. Se il contratto ha avuto principio di esecuzione, la Commissione, in sede di audizione del lavoratore, chiede allo stesso se ha ricevuto copia del contratto entro cinque giorni dall'inizio della prestazione come disposto dall'art. 19, comma 4. Deve, inoltre, essere richiamato nell'atto scritto, ai sensi dell'art. 24, comma 5, d. lgs. n. 81/2015, il diritto di precedenza del lavoratore nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni previste nel ctd.

Alla verifica del termine minimo ai fini del rispetto del requisito formale corrisponde la verifica del rispetto del termine massimo: vale a dire il non superamento dei ventiquattro mesi (art. 19, comma 1, d. lgs. n. 81/2015). Il ctd non può, infatti, superare detto termine sia che si tratti di prima stipula sia in caso di rinnovo o proroga. Di guisa che la Commissione, ai sensi dell'art. 19, comma 2, d. lgs. n. 81/2015, procede, in sede di audizione del lavoratore, alla verifica di precedenti rapporti di lavoro sia a termine che in somministrazione di lavoro per le medesime mansioni cui il contratto è concluso o sarà concluso tra le stesse parti. Non procederà, dunque, alla certificazione del contratto qualora il termine massimo sia superato, salvo solo che al rapporto sia applicabile un termine massimo superiore previsto dal contratto collettivo applicato ovvero in caso di attività stagionale come risultante dal d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 ovvero dalla definizione del contratto collettivo applicato al rapporto, la cui corrispondenza la Commissione provvede ad accertare.

L'art. 19, comma 3, d. lgs. n. 81/2015 prevede la possibilità per le parti della stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato, eccedente il limite massimo dei ventiquattro mesi e della durata massima di dodici mesi, presso l'ispettorato territoriale del lavoro (ITL) competente per territorio. Occorre notare che la certificazione di tale contratto può essere richiesta alla Commissione la quale verifica, preventivamente, l'avvenuta stipula presso l'ITL ai fini della legittimazione del superamento del termine legale massimo.

L'apposizione di un termine superiore a dodici mesi introduce nel ctd, sia in caso di prima stipula che di rinnovo o di proroga, un altro elemento: ossia la condizione che consente la stipula oltre tale termine. L'art. 19, comma 1, d. lgs. n. 81/2015 dispone, infatti, che «il contratto può avere una durata superiore solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni». Conseguentemente, il controllo della Commissione deve concen-

trarsi sul rispetto della condizione prescritta dalla legge; condizione che deve, inoltre, risultare dall'atto scritto già stipulato ovvero in corso di stipula sottoposto alla Commissione ai fini della certificazione.

2. Il rinvio ai contratti collettivi

L'art. 24, d.l. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla l. 3 luglio 2023, n. 85, ha sostituito le causali introdotte dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. decreto dignità), convertito dalla l. 9 agosto 2018, n. 96, introducendo nuove condizioni per la stipula ovvero il rinnovo o la proroga del contratto a termine oltre i dodici mesi.

La prima causale prevede il superamento di detto termine «nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51». Il rinvio operato dal legislatore è, così, ai «contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e [a]i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria». La verifica che, dunque, opera la Commissione è sui soggetti che hanno stipulato il contratto collettivo al fine di accertarne la maggiore rappresentatività comparativa sul piano nazionale⁴ e, quindi, la legittimazione a dettare i casi di stipula del ctd oltre il dodicesimo mese.

Occorre constatare che, ad oggi per quanto consta, ha esercitato il rinvio il CCNL Terziario, distribuzione e servizi Confcommercio che, con l'ipotesi di accordo del 22 marzo 2024, ha previsto, all'art. 71-*bis*, le causali di assunzione con contratto a tempo determinato. In particolare, sono previsti nove casi di stipula ovvero proroga ovvero rinnovo di ctd oltre il dodicesimo ed entro il ventiquattresimo mese: saldi, fiere, festività natalizie,

⁴ Secondo gli indici elaborati dalla giurisprudenza: significativa consistenza numerica, diffusione territoriale, numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti, partecipazione effettiva alle relazioni industriali. V., *ex multis*, Cass., sez. II civile, 3 novembre 1976, n. 3993, in *FI*, 1977, 423; Cass. 21 febbraio 1984, n. 256, in *FI*, 1985, 551; Cass. 24 febbraio 1990, n. 1403, in *FI*, 1991, 877. Più recentemente, v. TAR Roma, (Lazio) sez. I, 08 febbraio 2018, n. 1522, in *RIDL*, 2018, 327, che precisa (§ 3 della motivazione): «la [...] definizione [...] di associazioni “comparativamente più rappresentative” presuppone, diversamente dal concetto di “maggiore rappresentatività”, una selezione delle associazioni sindacali, sulla base di una valutazione comparativa della effettiva capacità di rappresentanza di ciascuna di esse. E ciò al fine di commisurare il godimento di determinate prerogative alla effettiva capacità rappresentativa delle organizzazioni soggette al giudizio comparativo».

festività pasquali, riduzione impatto ambientale, terziario avanzato, digitalizzazione, nuove aperture ed incremento temporaneo. Ognuna di tali causali viene specificata quanto alle tempistiche ovvero alla durata del contratto ovvero alle mansioni in cui impiegare il lavoratore. Il contratto prevede, inoltre, la possibilità dell'individuazione di ulteriori causali da parte della contrattazione di secondo livello così come la possibilità di individuare manifestazioni/fiere/eventi rilevanti per il contesto territoriale in cui trova applicazione il contratto da giustificare l'assunzione mediante ctd dei lavoratori interessati dallo svolgimento di tali attività tra i sette giorni precedenti ed i sette giorni successivi alle stesse.

Stante la delega aperta della legge alla contrattazione collettiva, il controllo che la Commissione può svolgere è quello di accertare che il caso indicato nella stipula ovvero nella proroga o nel rinnovo corrisponda alla lettera di quello del contratto collettivo e, inoltre, in sede di audizione la stessa ascolta il datore di lavoro circa la ricorrenza di tale caso nel proprio contesto produttivo. A tal fine, la Commissione può richiedere al datore di produrre della documentazione a supporto delle proprie affermazioni.

Inoltre, l'audizione anche del lavoratore sul punto funzionerà da verifica di quella del datore in caso di proroga o rinnovo, mentre non appare rilevante in occasione della prima stipula non conoscendo lo stesso il contesto produttivo in cui si inserisce la propria prestazione.

La Commissione basa, dunque, il proprio controllo alla luce delle audizioni delle parti e della documentazione prodotta, non avendo ulteriori poteri istruttori quali quelli giudiziari in caso di contenzioso.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n. 9 del 9 ottobre 2023 ha affermato che «nel caso in cui nei contratti collettivi sopra citati siano presenti causali introdotte in attuazione del regime di cui al previgente articolo 19, comma 1, lettera b-*bis*) – quest'ultima inserita dall'articolo 41-*bis*, introdotto dalla l. di conversione 23 luglio 2021, n. 106 del d.l. 25 maggio 2021, n. 73, –, data la sostanziale identità di tale previsione con le *specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51* di cui al nuovo articolo 19, comma 1, lett. a), si ritiene che le suddette condizioni potranno continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo». Occorre notare che così interpretando si svilisce il dato letterale della nuova norma ravvisando un'identità con la precedente alla stessa, invece, del tutto sconosciuta. L'art. 19, comma 1, lett. b-*bis*) parlava, infatti, di «specifiche esigenze» che potevano essere previste dai contratti collettivi al fine di superare il limite dei dodici mesi; l'attuale lett. a) del medesimo articolo dispone il superamento del termine «nei casi previsti

dai contratti collettivi» e, dunque, una formula più ampia rispetto alla precedente. Con la conseguenza che non può sussistere identità per delle formulazioni del tutto differenti operate dal legislatore.

3. Il rinvio ai contratti collettivi già vigenti ed alla autonomia individuale

La seconda causale introdotta dall'art. 24, d.l. n. 48/2023 ha un'efficacia temporale limitata ed introduce, quindi, un regime transitorio in attesa dell'intervento dei contratti collettivi previsto dalla su illustrata lett. a). La lett. b) dell'art. 19, comma 1, d. lgs. n. 81/2015, oggi vigente, dispone, infatti, che «in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024⁵, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti».

In questo caso, la Commissione è chiamata ad un controllo per fasi. Innanzitutto, deve accertare che al ctd non sia applicato un contratto collettivo di cui all'art. 51, d. lgs. n. 81/2015 che abbia esercitato il rinvio di cui alla lett. a) dell'art. 19, d. lgs. n. 81/2015 nel testo oggi vigente poiché, in tal caso, la lett. b) del medesimo articolo non può operare.

In secondo luogo, la Commissione accerta se la condizione indicata nel contratto sia ravvisabile nel contratto collettivo applicato in azienda, sempre rientrante nell'ambito della definizione dell'art. 51, d. lgs. n. 81/2015, che regola il rapporto. Ora, il controllo sulla clausola di tale contratto è, innanzitutto, temporale poiché la clausola deve essere intervenuta successivamente al 25 luglio 2021, data in cui è entrato in vigore l'art. 41-*bis*, d.l. n. 73/2021, che consentiva – prima della recente novella (d.l. n. 48/2023) e dunque fino al 4 maggio 2023, essendo la stessa entrata in vigore il 5 maggio 2023 – ai contratti collettivi di cui all'art. 51, d. lgs. n. 81/2015 di prevedere «specifiche esigenze» in cui superare il termine dei dodici mesi (Maresca, 2021, 3 ss.; Verzaro, 2021, 709 ss.). Non a caso la norma parla oggi di «contratti collettivi applicati in azienda» e, dunque, valorizzando il participio passato «applicati», gli stessi non possono che essere quelli intervenuti a seguito della novella del 2021. Tali clausole mantengono, quindi, efficacia fino al 31 dicembre 2024, salvo che non intervengano

⁵ Termine prorogato dall'art. 18, comma 4-*bis*, d.l. 30 dicembre 2023, n. 215, convertito, con modificazioni, dalla l. 23 febbraio 2024, n. 18.

prima i nuovi contratti.

Sul punto, occorre rilevare che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sempre con la circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, ha fornito una diversa interpretazione della norma ritenendo che la stessa si collochi «in un'ottica di valorizzazione della contrattazione di prossimità». Peccato che così interpretando, non si comprenderebbe il senso della disposizione: divenendo la stessa una mera *replica* della su esaminata lett. a) che, come visto, ha previsto la possibilità di intervento dei «contratti collettivi di cui all'articolo 51» e, dunque, anche dei «contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro [delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, *nda*] rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria». Di guisa che se la lett. b) volesse valorizzare «la contrattazione di prossimità», come afferma il Ministero, significherebbe introdurre una “gerarchia preferenziale” all'interno del rinvio legale che esula dall'art. 51, d. lgs. n. 81/2015.

Deve, inoltre, valorizzarsi il dato letterale considerato che la lett. b) parla di «contratti collettivi applicati in azienda» e *non* di «contrattazione di prossimità». Sicché il riferimento a quest'ultima fuoriesce dal campo della definizione dell'art. 51, d. lgs. n. 81/2015 e rientra, invece, in quello dell'art. 8, d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni dalla l. 14 settembre 2011, n. 148⁶. Confermando, dunque, l'assoluta estraneità di detta interpretazione alla norma vigente dell'art. 19, comma 1, lett. b), d. lgs. n. 81/2015.

Anche in questo caso, la Commissione procede a verificare la corrispondenza della causale indicata con quella prevista dal contratto collettivo e, in sede di audizione, ad ascoltare il datore, anche mediante richiesta di produzione documentale, circa il ricorrere, qui, della specifica esigenza indicata.

Qualora il contratto collettivo applicato in azienda non abbia esercitato

⁶ Esposito M., *La causalizzazione negoziata del contratto a tempo determinato: spunti ermeneutici a margine del c.d. "Decreto Legge Lavoro"*, in *Federalismi.it*, 2023, 107-108, prospetta un'ulteriore lettura della norma, auspicandone nel tempo in cui scrive una correzione in sede di conversione del decreto, nel senso che «il legislatore – effettivamente per ribadire la prevalenza della fonte eteronoma collettiva – abbia voluto rimarcare un ampio ventaglio di opportunità, tale per cui il rinvio agli accordi *ex* art. 51, rafforzato dalla specificazione sull'applicazione in azienda, potrebbe legittimare rinvii e/o adesioni a contratti collettivi applicabili non per appartenenza categoriale o territoriale, o per diretta stipulazione, ma anche solo per un'adesione spontanea da parte dell'azienda e, quindi, per una circostanza applicativa frutto di una logica inclusiva di ordine fattuale».

il rinvio dell'art. 41-*bis*, d.l. n. 73/2021, l'art. 19, comma 1, lett. b), d. lgs. n. 81/2015 consente, sempre in assenza delle previsioni di cui alla lett. a) ed entro il 31 dicembre 2024, all'autonomia individuale di indicare l'esigenza di natura tecnica, organizzativa o produttiva per il superamento del termine del dodicesimo mese. Orbene il campo di intervento dell'autonomia individuale è sicuramente ampio, ma comunque resta circoscritto alle esigenze dell'impresa⁷.

Tuttavia, tali esigenze non possono avere le medesime caratteristiche individuate dalla copiosa giurisprudenza⁸ che si sviluppò sulla base del similare disposto dell'art. 1, comma 1, d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368⁹. Anche lì, infatti, il legislatore impiegò la formula di «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo», ma il contesto normativo in cui tale intervento si inseriva era del tutto diverso rispetto all'attuale. Nel dare attuazione alla direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES, il legislatore del 2001, infatti, aveva inteso, al fine di prevenzione dell'abuso, introdurre una sola – delle possibili tre – misura di quelle previste dalla clausola 5, § 1, dell'Accordo quadro allegato alla direttiva. Clausola che dispone l'introduzione da parte degli Stati di «una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti». Di guisa che l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza, tra cui l'ontologica temporaneità della ragione, si inseriva in un quadro normativo che prevedeva il solo limite delle ragioni obiettive. L'attuale sistema, invece, dispone la ricorrenza di tutte e tre le misure previste dalla normativa europea, essendo previsto: un termine massimo (24 mesi), condizioni giustificatrici per il superamento del dodicesimo mese e limiti numerici alle proroghe così come al numero dei lavoratori a termine impiegati nell'impresa.

Ecco, allora, che le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti devono essere interpretate alla luce del vigente contesto normativo, a mio avviso, ben più vincolante di quello del 2001. La Commissione, dunque, valuta l'esigenza indicata dalle parti nel contratto

⁷ Anche alla luce dell'art. 2086 c.c. come evidenziano Garofalo D., Tiraboschi M., *L'andirivieni legislativo sul contratto di lavoro a termine*, in *LG*, 2023, 782.

⁸ *Ex multis* Cass. 18 aprile 2011, n. 8836, in *LG*, 2011, 739; Cass. 11 maggio 2011, n. 10346, in *LG*, 2011, 737.

⁹ Prospettano, invece, tale soluzione Garofalo D., Tiraboschi M., 2023, *ibidem*.

e ne vaglia la sussistenza tramite l'audizione delle stesse così come la causalità tra l'esigenza e l'assunzione a termine ovvero il rinnovo o la proroga dopo il dodicesimo mese del contratto del lavoratore.

4. La sostituzione di altri lavoratori

L'art. 19, comma 1, lett. b-*bis*), d. lgs. n. 81/2015, come introdotta dall'art. 24, d.l. n. 48/2023, consente il superamento del termine dei dodici mesi per la stipula ovvero la proroga ovvero il rinnovo di un contratto a termine «in sostituzione di altri lavoratori». La formula è simile alla precedente inserita dall'art. 1, comma 1, d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2018, n. 96, anche se quest'ultima appariva più stringente recitando «esigenze di sostituzione di altri lavoratori». Orbene, se prima doveva sussistere un'esigenza cui doveva collegarsi la sostituzione temporanea di un lavoratore e, dunque, la possibilità di assunzione ovvero proroga oltre i dodici mesi di un lavoratore a termine, oggi non sembra, almeno da un punto di vista letterale, più necessaria la stessa.

E tuttavia appare difficile, pur nella nuova formulazione, escludere una causalità tra l'assenza di altri lavoratori e la stipula ovvero il rinnovo ovvero la proroga del contratto a termine potendo lo stesso superare i dodici mesi solo in presenza di tale condizione. Sicché, anche se il dato letterale della norma non nomina più l'esigenza, si ritiene che la stessa debba sussistere egualmente non verificandosi, altrimenti, la condizione – prevista dall'art. 19, comma 1, d. lgs. n. 81/2015 – che legittima il superamento della durata dei dodici mesi.

Occorre, inoltre, notare che in assenza di intervento dei contratti collettivi *ex* lett. a) ovvero scaduto il termine del 31 dicembre 2024 per le condizioni *ex* lett. b), salvo proroga da parte dell'Esecutivo, la causale della lett. b-*bis*) rimarrebbe l'unica percorribile al fine del superamento dei dodici mesi.

Qualora sia impiegata tale casuale, la Commissione procede a verificare, nell'audizione del datore, che l'assunzione ovvero la proroga ovvero il rinnovo sia connesso alla sostituzione di altro lavoratore impiegato nell'unità produttiva in cui inserire ovvero è inserito il dipendente a termine.

5. Le verifiche sui divieti

Ai sensi dell'art. 20, comma 1, d. lgs. n. 81/2015, la Commissione verifica che la stipula del ctd non avvenga ovvero sia avvenuta in sostituzione di lavoratori in sciopero ovvero nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, al licenziamento collettivo di lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il ctd, salvo la sostituzione di lavoratori assenti ovvero l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ovvero che il ctd abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.

La Commissione verifica, altresì, che la stipula non avvenga o non sia avvenuta presso unità produttive in cui operi una sospensione o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni per lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il ctd. Inoltre, verifica che il datore di lavoro abbia effettuato la valutazione dei rischi.

Tali riscontri vengono assunti dalla Commissione mediante richiesta di documentazione all'impresa datrice di lavoro ovvero in sede di audizione delle parti.

Similmente, procede la Commissione in ottemperanza ai limiti numerici dell'art. 23, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: vale a dire la verifica che la stipula del ctd, salva diversa disposizione del contratto collettivo applicato, non determini il superamento della misura massima del 20 per cento dei lavoratori a tempo determinato rispetto al numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

L'esenzione dal predetto limite numerico, ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 23 d. lgs. n. 81/2015, in relazione al ctd di cui si chiede la certificazione deve essere specificata dal datore di lavoro alla Commissione e suffragata da idonea documentazione.

6. Proroghe e rinnovi

Per la certificazione di accordo di proroga ovvero di rinnovo di un ctd, la Commissione procede nel rispetto del disposto dell'art. 21, d. lgs. n. 81/2015. Conseguentemente, occorre, innanzitutto, valutare se il rinnovo o la proroga avviene per un ctd inferiore a dodici mesi poiché, in tal caso, non occorre la presenza di una delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, d. lgs. n. 81/2015. Qualora, invece, si vada oltre tale termine, la Commissione valuterà anche la presenza della causale indicata dalle parti nell'accordo di proroga ovvero di rinnovo.

Se il ctd ha ad oggetto un'attività stagionale (Maraga, 2021; Montecrossi, 2022, 397 ss.), il superamento del termine dei dodici mesi non richiede l'apposizione di causale (art. 21, comma 01, d. lgs. n. 81/2015). In questa ipotesi, la Commissione verifica che l'attività contenuta nel ctd rientri tra quelle stagionali previste dal contratto collettivo applicato al rapporto ovvero tra quelle indicate nel d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525.

L'art. 21, comma 1, d. lgs. n. 81/2015 sancisce, poi, un numero massimo di quattro proroghe per il ctd nell'arco del periodo massimo di ventiquattro mesi; di guisa che la Commissione controlla, tramite audizione delle parti ovvero richiesta documentale concernente il medesimo rapporto, che non sia stato superato tale limite numerico stante, altrimenti, la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dalla quinta proroga e la conseguente improcedibilità a certificare la stessa.

7. Trattamento economico e normativo

Per quanto concerne il contenuto del ctd, ferma l'autonomia contrattuale delle parti, la Commissione, ai sensi dell'art. 25, comma 1, d. lgs. n. 81/2015, accerta, ai fini della certificazione, che il trattamento economico e normativo applicato al lavoratore sia il medesimo, in proporzione al periodo di lavoro prestato, di quello che l'impresa corrisponde ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento previsto dal contratto collettivo applicato.

Al fine di tale accertamento, la Commissione verifica le mansioni per le quali il lavoratore a termine è stato assunto ed il loro inquadramento nei livelli di classificazione previsti dal contratto collettivo applicato, nonché il corrispondente trattamento economico. La parità di trattamento è, altresì, misurata in relazione ai trattamenti ulteriori rispetto alla paga base riconosciuti dal contratto collettivo, fermo l'eventuale riproporzionamento vista la durata del ctd.

Riferimenti bibliografici

- Esposito M. (2023), *La causalizzazione negoziata del contratto a tempo determinato: spunti ermeneutici a margine del c.d. "Decreto Legge Lavoro"*, in *Federalismi.it*, 103 ss.
- Garofalo D., Tiraboschi M. (2023), *L'andirivieni legislativo sul contratto di lavoro a termine*, in *LG*, 769 ss.
- Maraga R. (2021), *Il contratto di lavoro stagionale tra legge e contrattazione collettiva*, Milano, Giuffrè.
- Maresca A. (2021). *Il contratto a termine nella fase post pandemica: archiviato o arricchito il Decreto Dignità? (prime osservazioni sull'art. 41-bis, l. n. 106/2021)*, in *Labor*, 27 luglio, 3 ss.
- Monterossi L. (2022), voce *Stagionalità (nel rapporto di lavoro)*, in *Digesto delle Discipline privatistiche*, Milano, Wolters Kluwer, 397 ss.
- Verzaro M. (2021), *Prime impressioni sul nuovo art. 19, commi 1 e 1.1, d. lgs. n. 81/2015: dulcis aut acer in fundo?*, in *MGL*, 709 ss.