

Roma, 27 Novembre 2020 - Prot. 60/2020.

Intepretazione Confermativa sui limiti quantitativi dei Contratti a tempo determinato nella fase di avvio di nuove attività

(Rif. Art. 55 del CCNL "Terziario Avanzato" del 26/06/2018)

Questa Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, En.Bi.C., di seguito anche solo denominata "Commissione Bilaterale", ha ricevuto da un'Azienda associata ANPIT Milano - Lombardia, il seguente quesito:

L'Azienda, costituita il 19 Febbraio 2019, attiva dal 14 Aprile 2019, che applica il CCNL "Terziario Avanzato" ANPIT/CISAL Terziario, a quali condizioni può procedere ad assunzioni senza limiti numerici di lavoratori a tempo determinato, conseguenti alla fase di avvio di nuove attività, tenendo conto di questa particolare situazione emergenziale?

A. PREMESSE

- a) In data 26 Giugno 2018, le Associazioni Datoriali ANPIT, CEPI, CIDEK, CONFIMPRENDITORI, PMI Italia, UAI-TCS e UNICA con le Organizzazioni Sindacali CISAL Terziario, CIU e CISAL hanno sottoscritto il CCNL "Terziario Avanzato".
- b) Il Titolo XIII, artt. 52 - 64, del citato CCNL "Terziario Avanzato" prevede la specifica disciplina in materia di "Lavoro a tempo determinato", aggiornata alla Legge n. 96/2018, di conversione del Decreto Dignità, in particolare, all'art. 55 sui limiti quantitativi che, per completezza, si riporta:

I limiti quantitativi (legali e contrattuali) di assunzioni di lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato già in forza presso ciascuna unità produttiva aziendale, dovranno essere conformi alle previsioni di cui alla successiva Tabella 1).

Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'Indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale (quest'ultimi in proporzione all'Indice di prestazione); tali lavoratori saranno computati al 1° gennaio dell'anno d'assunzione o, nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, in forza al momento dell'assunzione.

Se dall'applicazione matematica della percentuale sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato deriva un numero decimale, i contratti a tempo determinato consentiti saranno quelli risultanti dall'arrotondamento al valore intero superiore.

Tab. 1) Sintesi limiti quantitativi ai contratti a tempo determinato (in sigla "T.D.")

Descrizione dei motivi d'instaurazione del tempo determinato	Limite di contratti a T.D. (1)
A. Ragioni oggettive:	
1) Nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome (apertura nuova filiale, ecc.).	Senza limiti
2) Per imprese start-up innovative, di cui alla legge n. 221/2012.	Senza limiti
3) Per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.	Senza limiti

Roma, 27 Novembre 2020 - Prot. 60/2020.

Segue	
4) Per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del lavoratore sostituito.	Senza limiti
5) Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.	Senza limiti
6) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 120 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l'assettamento e l'integrazione della forza lavoro.	60%
7) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione (2) del lavoro, in particolari periodi dell'anno, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> • per la copertura delle intensificazioni dei servizi durante i periodi feriali e/o festivi e/o nei fine settimana; • durante i periodi di attività promozionale; • nei periodi di chiusure contabili e fiscali. 	60%
8) Nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 36 mesi consecutivi e/o di 5 proroghe.	60%
9) Per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario o occasionale, nei limiti di durata previsti per l'esecuzione, oltre ai tempi necessari di collaudo e consegna.	60%
B. Ragioni di rioccupazione:	
1) Al fine d'incentivare la rioccupazione, l'assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'impiego territoriali da almeno 6 mesi.	60%
C. Senza ragioni specifiche, per la generalità dei lavoratori:	
1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	4 contratti
2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	6 contratti
3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	7 contratti
4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	9 contratti
5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	12 contratti
6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	20%

(1) La contrattazione di secondo livello potrà incrementare i limiti quantitativi, se motivati da ragioni oggettive.

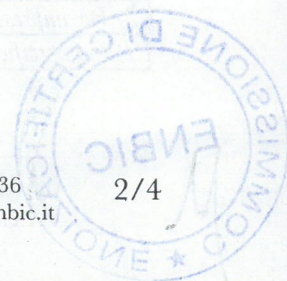
(2) La contrattazione di secondo livello potrà meglio definire o individuare altre previsioni di intensificazione particolare dell'attività, adattandole alle particolari esigenze locali o aziendali.

c) La lettera A. 1) della Tabella 1) dell'art. 55 del CCNL ("Nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome (apertura nuova filiale, ecc.") richiama, dal punto di vista sostanziale, testualmente il comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., che recita:

"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;*

... omissis ..."



Roma, 27 Novembre 2020 - Prot. 60/2020.

- d) L'assenza di limiti quantitativi nella fase di avvio di nuove attività operativamente autonome, è dettata dal fatto che inizialmente sono difficilmente individuabili gli esatti *perimetri operativi* dei singoli lavoratori in funzione della mutevole organizzazione iniziale, che esige progressivi aggiustamenti e che determina variabilità nella richiesta di lavoro e di mansioni con conseguenti esigenze di *fluidità aziendale* quanto al numero, al contenuto e alla durata dei contratti di lavoro, in modo da permettere i necessari aggiustamenti.
- e) A norma dell'art. 58 del CCNL, con Accordo Collettivo Aziendale, la disciplina prevista dal CCNL è cedevole sui seguenti punti:
- *Individuazione di periodi, attività e/o mansioni che presentino significative rarefazioni o intensificazioni del lavoro;*
 - *Limiti quantitativi e temporali dei Lavoratori assunti a tempo determinato;*
 - *Definizione delle deroghe legalmente ammesse, al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;*
 - *Casi motivati di eccezionale riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine;*
 - *Definizione aziendale di eventuali trattamenti particolari correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili, particolari indennità di mansione e/o la definizione delle prestazioni rese a tali lavoratori dagli Organismi Bilaterali di riferimento o tramite i sistemi di Welfare.*

B. TESTO DELL'INTERPRETAZIONE CONFERMATIVA

Tutto quanto sopra premesso, in relazione al quesito posto, questa Commissione, emette il seguente parere confermativo relativo al punto A.1) dell'art. 55 del predetto CCNL.

- 1) La Commissione Bilaterale conferma la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato, per la durata legalmente e contrattualmente prevista, a norma dell'art. 55 del CCNL "*Terziario Avanzato*", punto A.1), cioè senza limiti quantitativi nei primi 18 mesi nella fase d'avvio di nuove attività operativamente autonome.
- 2) Per quanto concerne la "particolare situazione emergenziale", che determina condizioni localmente molto differenti, si rinvia agli Accordi che potranno essere territorialmente o aziendali stipulati a norma del secondo punto del paragrafo **A.e)** delle Premesse.

Tutto ciò, ferma restando la previsione dell'art. 10 del CCNL sull'opportunità di sancire mediante Referendum Aziendale il contenuto di eventuali Accordi che, ancorchè giustificati, siano peggiorativi della disciplina generale contrattuale prevista a beneficio o tutela dei Lavoratori.



Roma, 27 Novembre 2020 - Prot. 60/2020.

C. EFFICACIA DELLA PRESENTE INTERPRETAZIONE CONFERMATIVA

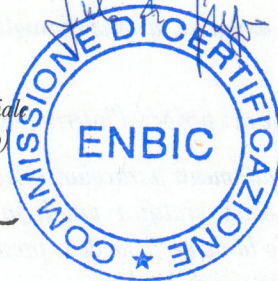
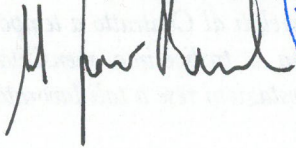
La presente Interpretazione, essendo confermativa di previsioni contrattualmente vigenti, è immediatamente applicabile.

Roma, 27 Novembre 2020.

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione

Il Presidente avv. Fulvio De Gregorio

Rappresentante Datoriale
(Franco Ravazzolo)



Rappresentante Sindacale
(Alice Fioranzato)

