

Firenze, 02 Maggio 2024

**Oggetto: LA REGOLAMENTAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE NEL RINNOVO
DEL CCNL TERZIARIO CONFCOMMERCIO**

Si informano i Signori Clienti che in data 22 marzo 2024 è stato rinnovato il CCNL Terziario Confcommercio. Tra le novità si segnala la regolamentazione del contratto a termine: come noto, ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 81/2015, spetta alla contrattazione collettiva, di qualunque livello, purché rappresentativa, il compito di indicare le ipotesi che consentono di sfiorare il limite di 12 mesi, anche a seguito di proroga o rinnovo (fino al 31 dicembre 2024, in assenza di disposizione della contrattazione collettiva, è possibile utilizzare le ragioni tecniche, organizzative e produttive individuate dalle parti).

In particolare, l'articolo 71-*bis* individua le seguenti ipotesi:

- saldi (lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali sia estive, come da specifica regolamentazione regionale);
- fiere (lavoratori assunti nei periodi interessati dallo svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale compresi tra 7 giorni precedenti e 7 giorni successivi la fiera);
- festività natalizie (lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio);
- festività pasquali (lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo compreso tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi al giorno di Pasqua);
- riduzione impatto ambientale (lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi);
- terziario avanzato (lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato);
- digitalizzazione (lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale);
- nuove aperture (lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 24 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttive/operative, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti, in tal caso, come previsto dall'articolo 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015, saranno esclusi dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura);
- incremento temporaneo (lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi).

Lavoro stagionale – Nell'accordo viene regolamentato anche il lavoro stagionale "*per picchi di attività*" nelle località a prevalente vocazione: i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi sono riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai

sensi dell'articolo 23, comma 2, lettera c), D.Lgs. 81/2015, nonché da limitazioni di durata del rapporto (articolo 19, comma 2), da limitazioni sugli intervalli temporali previsti (articolo 21, comma 2) e dalla necessità di dover apporre le causali per proroghe e rinnovi (articolo 21, comma 01). Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica con le connesse attività e relativi periodi ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, siano definite dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Ccnl, con apposito accordo.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti

Dott. Francesco Gremigni

