



NORMATIVA

CORONAVIRUS

20 settembre 2021

Modifica alla disciplina delle causali nei contratti a termine: indicazione operative dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e avvio trattative confederali

In breve

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito alle modifiche della disciplina delle causali nei contratti a termine introdotte dalla legge di conversione del decreto legge "Sostegni-bis" (Legge n.106/2021). Relativamente alla possibilità, introdotta dal legislatore, di individuare causali contrattuali per rinnovi, proroghe e la stipula di contratti a termine oltre i 12 mesi, Confindustria ha annunciato l'avvio di trattative con CGIL, CISL e UIL.

IND n. 218/21

Precedenti comunicazioni sul coronavirus

Tutte le comunicazioni inviate alle imprese associate sono consultabili anche nell'area dedicata "In Evidenza – CORONAVIRUS – Circolari" del [Portale dei Servizi](#).

Modifica alla disciplina delle causali nei contratti a termine

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in ordine alla corretta interpretazione delle norme relative alle modifiche della disciplina delle causali nei contratti a termine introdotte dalla legge di conversione del Decreto legge "sostegni-bis" (art. 41-bis D.L. n. 73/2021, convertito in legge n. 106 del 23 luglio 2021)¹.

In particolare, l'Ispettorato ha confermato l'interpretazione per cui sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine in ragione delle causali previste dalla contrattazione collettiva (di ogni livello), anche successivamente al 30 settembre 2022.

Come a suo tempo sostenuto da Confindustria, quindi, l'articolo 41 bis sopra citato introduce due distinte importanti novità:

- 1) alle causali che consentono una durata del singolo rapporto di lavoro oltre i 12 mesi, già previste dal cd "Decreto Dignità" (art.19 comma 1 DL 81/15), si aggiungono ora anche le "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi" sia nazionali sia aziendali. L'efficacia di tale disposizione è però limitata nel tempo perché sarà possibile porla in essere soltanto fino al 30 settembre 2022.
- 2) anche successivamente al 30 settembre 2022, il contratto a termine potrà essere rinnovato o prorogato, oltre che per le causali già previste in precedenza, anche al ricorrere delle specifiche esigenze individuate contrattualmente.

In merito alla possibilità di individuare “causali contrattuali” per rinnovi, proroghe e la stipula di contratti a termine oltre i 12 mesi, Confindustria ha annunciato che martedì 14 settembre è stato avviato un confronto sindacale con Cgil, Cisl, Uil per la possibile definizione di un accordo interconfederale.

Allegato:



Circolare Ispettorato Nazionale del Lavoro

¹ In merito alle novità legislative si rinvia alla Circolare IND n. 186/21 del 28 luglio 2021



Direzione centrale
coordinamento giuridico

Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

e p.c.

alla Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro

Oggetto: modifica alla disciplina delle causali nel contratto a tempo determinato – art. 41 bis D.L. n. 73/2021 (conv. da L. n. 106/2021) – indicazioni operative.

Il D.L. n. 73/2021 (conv. da L. n. 106/2021) ha introdotto, con l'art. 41 bis, importanti modifiche alla disciplina delle causali che, ai sensi dell'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, legittimano la stipula di un contratto a tempo determinato superiore ai 12 mesi.

Tali novità, seppur indirettamente, influiscono sulle condizioni per le proroghe ed i rinnovi oltre ad avere possibili riflessi anche in relazione all'ulteriore contratto, eccedente il limite massimo dei 24 mesi o il diverso limite previsto dalla contrattazione collettiva, che può essere stipulato ai sensi dell'art. 19, comma 3, presso gli Ispettorati del lavoro.

Al riguardo, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 7959 del 13 settembre u.s., si rappresenta quanto segue.

Con il comma 1 lett. a) dell'art. 41 bis è stata demandata alla contrattazione collettiva di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 (*"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 ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria"*) la possibilità di individuare specifiche esigenze per la stipula di un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi (ma non eccedente i 24 mesi).

In altri termini, ai contratti collettivi dell'art. 51 è **permesso di individuare nuove casistiche in presenza delle quali sarà possibile stipulare un contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi.**

La norma non pone particolari vincoli contenutistici né caratteristiche sostanziali delle causali contrattuali richiedendo, tuttavia, che tali esigenze siano **specifiche** e, quindi, individuino ipotesi concrete, senza quindi utilizzare formulazioni generiche (ad es. ragioni *"di carattere tecnico, produttivo, organizzativo..."*) che richiedano ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale.

La modifica introdotta al comma 1 dell'art 19 non ha riflessi unicamente per la stipula del primo contratto di durata superiore ai 12 mesi ma influisce anche sulle norme che regolano gli istituti del rinnovo e della proroga, in quanto le singole disposizioni richiamano proprio le causali contenute al comma 1 dell'art. 19 tra le quali, come visto, a decorrere dal 25 luglio, va considerata anche quella connessa ad esigenze specifiche individuate dalla contrattazione collettiva.

Va, infatti, ricordato che il comma 01 dell'art. 21 stabilisce espressamente che il contratto può essere

rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1. Similmente, prosegue il secondo periodo del medesimo comma 01, il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1.

In tal senso, pertanto, con le modifiche introdotte con il decreto *Sostegni bis*, è altresì possibile rinnovare o prorogare un contratto a termine secondo le nuove previsioni della contrattazione collettiva.

Con la lett. b) del medesimo comma 1 dell'art. 41 bis è stato inoltre inserito un nuovo comma 1.1 all'art. 19, il quale prevede espressamente che *“il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022”*.

A differenza della prima novella, che sembra avere carattere strutturale, il nuovo comma 1.1. evidenzia una parziale provvisorietà, in quanto prevede la possibilità di stipulare contratti a termine **di durata iniziale superiore ai 12 mesi** secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva solo fino al 30 settembre 2022.

Sul punto va infatti chiarito che il comma 1.1. introduce una limitazione temporale al ricorso alla lettera b-bis) del comma 1 (30 settembre 2022) **in relazione al primo contratto a termine tra le parti** (*“il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1...”*). Inoltre, il termine del 30 settembre 2022 – così come chiarito in passato in relazione ad analoghe disposizioni in materia di contratti a termine (v. ad es. nota prot. n. 713 del 16 settembre 2020) – va riferito alla formalizzazione del contratto, il quale ben potrà prevedere una durata del rapporto che superi tale data, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi.

Ne consegue che dopo il 30 settembre 2022 sarà, quindi, possibile stipulare un primo contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi solo per le esigenze definite alle lettere a) e b) del comma 1 dell'art. 19.

Diversamente **le regole in materia di rinnovi e proroghe, che si limitano a richiamare il comma 1 dell'art. 19, senza fare riferimento al nuovo comma 1.1, non sono condizionate temporalmente** e, pertanto, sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine in ragione delle causali previste dalla contrattazione collettiva, anche successivamente al 30 settembre 2022.

IL DIRETTORE CENTRALE
Danilo PAPA