



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

Daniilo PAPA

Firmato digitalmente da

DANILO PAPA

CN = PAPA DANILO
O = Ispettorato Nazionale del
Lavoro
C = IT