

Lavoro a tempo determinato, i chiarimenti

07/10/2021

Autore:

Giulia Ulivi

Tematica:

Lavoro

[Tempo determinato](#) | [Causale](#) | [Lavoro a tempo determinato](#) | [Ispettorato del lavoro](#) | [Decreto dignità](#)

Con la nota 14.09.2021, n. 1363, l'Inl ha state fornito alcune indicazioni operative e interpretative sulle modifiche alla disciplina delle causali che legittimano la stipula di un contratto a termine superiore ai 12 mesi.

La L. 23.07.2021, n. 106, di conversione del decreto Sostegni-bis, con l'art. 41-*bis*, ha introdotto novità di rilievo in tema di contratto a termine per superare le rigide regole previste dal decreto Dignità in tema di **causali e durata dei rapporti con proroghe e rinnovi**. In particolare, ha modificato la disciplina delle causali nel contratto a tempo determinato. Secondo le previsioni dell'art. 41-*bis*, è stata rimessa alla **contrattazione collettiva** la possibilità di individuare specifiche esigenze per la stipula di un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi e non eccedente i 24 mesi.

L'innovazione del decreto Sostegni-bis permette ai contratti collettivi (definiti dall'art. 51, D.Lgs. 81/2015 come i 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 aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria) 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 riescano a individuare ipotesi concrete, senza utilizzare formulazioni generiche (ad es. ragioni “*di carattere tecnico, produttivo, organizzativo...*”) che richiedano ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale.

La modifica introdotta ha riflessi sulla stipula del primo contratto di durata superiore ai 12 mesi e sulle norme che regolano gli istituti del rinnovo e della proroga. In tal senso, è possibile **rinnovare o prorogare, oltre i primi 12 mesi**, un contratto a termine secondo le nuove previsioni della contrattazione collettiva e non più soltanto secondo quanto previsto dall'art. 19 del decreto Dignità, che indica(va) le seguenti causali: esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività; ragioni sostitutive; esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria. Di conseguenza, dopo le modifiche introdotte con il decreto Sostegni-bis, è possibile rinnovare o prorogare un contratto a termine secondo le nuove previsioni della contrattazione collettiva.

A differenza da quanto previsto per le proroghe e i rinnovi, che ha carattere strutturale, è stato istituito un ulteriore comma che evidenzia una **parziale provvisorietà**, in quanto prevede la possibilità di stipulare contratti a termine di durata iniziale superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente 24 mesi, secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva soltanto **fino al 30.09.2022**.

Ne consegue che dopo il 30.09.2022 sarà possibile stipulare un primo contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi solo per le esigenze definite all'art. 19, c. 1, lett. a) e b) del decreto Dignità.