

**BLOG**

---

## ***Novità per il contratto a termine dalla conversione in legge del Decreto Sostegni-bis***

di **Roberto Lucarini**

Anche la recentissima [L. 106/2021](#), di conversione del Decreto Sostegni-bis (D.L. 73/2021), si interessa al contratto a tempo determinato. Ormai siamo abituati alle modifiche su tale tema, quindi nessuna difficoltà in tal senso.

Il problema, semmai, lo offre il testo stesso della novella normativa, non riuscendo proprio, il nostro Legislatore, a scrivere norme lineari e senza sbavature; anche a questo, invero, siamo abituati.

La novità proposta, stavolta, va a modificare direttamente le disposizioni definitorie del tipo contrattuale, poste come noto nel D.Lgs. 81/2015, o, meglio, a introdurre nel testo dell'articolo 19, D.Lgs. 81/2015, alcune novità.

Viene, infatti, aggiunta alle famigerate causali già esistenti - necessarie per contratti di durata ultrannuale o per sommatoria di contratti in proroga o per semplici rinnovi - una nuova lettera *b-bis*, che propone quale nuova causa giustificatrice le *"specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51"*.

Viene quindi concessa alle parti sociali, ovvero alle organizzazioni sindacali maggioritarie o loro Rsu/Rsa, di stipulare accordi nazionali o di secondo livello (territoriali o aziendali) nei quali individuare, per il settore o per l'azienda, particolari situazioni che possano giustificare una più lunga durata del contratto a termine, oltre i 12 mesi, comunque non oltre i 24 di durata massima consentita.

Altra novità viene poi proposta con l'inserimento, nello stesso articolo 19, comma 1.1., il cui testo prevede: *"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 verificano 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"*.

E qui la cosa si complica; la lettura delle due novità proposte, infatti, sembra aprire la strada a diverse tesi interpretative. A mio parere le due norme sono da tenere ben slegate tra loro.

La prima, lettera *b-bis*, inserita nell'articolo 19, comma 1, appare infatti come disposizione a regime, ossia non condizionata da alcuna scadenza, posta per il caso di contratti a termine che,

a seguito di proroghe, vadano a sfiorare il limite acausale dei 12 mesi, ovvero per semplici situazioni di rinnovo.

L'altra, visto il dato letterale (*"Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi ... può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato..."*), sembra riferirsi all'ipotesi di un contratto a tempo determinato, il quale, *ab origine*, abbia una durata superiore ai 12 mesi. Si noti, inoltre, che tale norma non viene posta a regime, bensì risulta condizionata dalla scadenza del 30 settembre 2022.

Una lettura unitaria delle due disposizioni porterebbe, infatti, verso una provvisorietà anche nel disposto di cui alla lettera *b-bis*, grazie al rimando esposto proprio nel comma 1.1.

A mio avviso, tale impostazione non pare corretta; il Legislatore, infatti, ove avesse voluto condizionare a tempo la disposizione *ex* lettera *b-bis*, avrebbe potuto, meglio dovuto, introdurre il termine nella stessa disposizione.

Opterei, quindi, per tenere slegate tra loro le due norme:

- la prima - comma 1, lettera *b-bis* - introdotta in via definitiva nel corpo dell'articolo 19 quale ulteriore forma di causale;
- la seconda - articolo 19, comma 1.1 - introdotta invece a tempo (30 settembre 2022) per la specifica casistica di un contratto a termine con durata originaria superiore ai 12 mesi.

Per una più chiara valutazione dei fatti, tuttavia, sarà necessario e prudente attendere i chiarimenti amministrativi sul tema.

Resta tuttavia la sensazione, piuttosto netta, che tali novità siano frutto di un compromesso, atto a non svalutare eccessivamente quei blocchi che il Decreto Dignità ha posto al tipo contrattuale in esame; ed è grazie a tali situazioni che, sovente, vengono varate norme dal contenuto mai troppo chiaro.

Ma, dicevamo all'inizio, ci siamo abituati.

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il *form* sottostante.

*Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:*

OneDay Master

## **CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILI**



Disponibile anche in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)