

NEWS DEL GIORNO

Modifica alla disciplina delle causali nel contratto a tempo determinato: indicazioni operative

di **Redazione**

L'INL, con [nota n. 1363 del 14 settembre 2021](#), ha offerto indicazioni operative in merito all'articolo 41-*bis*, D.L. 73/2021, che ha introdotto importanti modifiche alla disciplina delle causali che legittimano la stipula di un contratto a tempo determinato superiore ai 12 mesi. Tali novità, seppur indirettamente, influiscono sulle condizioni per le proroghe e 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'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015, presso gli Ispettorati del lavoro.

L'INL chiarisce che ai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, è permesso 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, pertanto, individuino ipotesi concrete, senza quindi utilizzare formulazioni generiche (ad esempio, ragioni “*di carattere tecnico, produttivo, organizzativo*”) che richiedano ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale.

La modifica introdotta all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, 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 nell'articolo 19, comma 1, tra le quali, a decorrere dal 25 luglio 2021, va considerata anche quella connessa ad esigenze specifiche individuate dalla contrattazione collettiva. Pertanto, con le modifiche introdotte con il Decreto Sostegni-*bis*, è anche possibile rinnovare o prorogare un contratto a termine secondo le nuove previsioni della contrattazione collettiva.

L'articolo 41-*bis*, comma 1, lettera b), ha inoltre inserito il nuovo comma 1.1 all'articolo 19, D.Lgs. 81/2015, 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 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*”. L'INL sottolinea come 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. Il termine del 30 settembre 2022 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 dall'articolo 19, comma 1, lettere a) e b). Diversamente, le regole in materia di rinnovi e proroghe, che si limitano a richiamare l'articolo 19, comma 1, 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.

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 >](#)