

One | LAVORO *Monitoro*

#MONITORO LAVORO 23 luglio/29 luglio 2021

Monitoro è il servizio di monitoraggio delle novità normative correlate alla gestione dell'emergenza COVID a cura dei nostri esperti e collegato con **One LAVORO** la nuova soluzione digitale Wolters Kluwer dedicata a Professionisti e Aziende.

Per consultare i contenuti basta cliccare sui link all'interno della newsletter. Se non conosci le credenziali per entrare in One LAVORO, o se la richiesta di recupero credenziali non va a buon fine contatta il Servizio Clienti One tel. 02.824761 e per parlare con un operatore premi il tasto 0 «Informazioni su One» oppure scrivi a Servizioclienti.one@wolterskluwer.com

Ti ricordiamo che il browser consigliato è Chrome.

Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Giurisprudenza](#)

[Come fare per](#)

Normativa e prassi

La risposta dell'esperto

Decreto Sostegni bis convertito in legge: novità per i contratti a termine

di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

[D.L. 25 maggio 2021, n. 73, art. 41 bis](#)

Nell'attuale periodo storico, nonostante il massiccio ricorso alla decretazione d'urgenza ed alle norme a carattere temporaneo, siamo finora riusciti a distinguere in mezzo a questa confusione un filo logico, un disegno strategico perseguito con difficoltà ma con

determinazione.

Il celeberrimo decreto “Cura Italia” ci ha imposto il divieto di licenziamento ma ha anche aperto le porte al massiccio e generalizzato ricorso agli ammortizzatori sociali Covid, indicando chiaramente quale fosse la strada da seguire. Tutti i numerosi decreti che lo hanno seguito hanno procrastinato questa strana situazione cercando comunque di mantenere la “barra dritta” nonostante qualche incidente di percorso.

In ordine di tempo, l’ultimo decreto che ha regolato la materia in coerenza con il recente passato è stato il decreto “sostegni”, che ha previsto la possibilità di un ampio ricorso agli ammortizzatori sociali Covid più o meno fino alla fine dell’anno.

A causa della necessità di rendere nuovamente operative le procedure di licenziamento, i decreti successivi sono stati caratterizzati purtroppo da norme settoriali, destinate a risolvere particolari situazioni di difficoltà e regolando specifici ambiti produttivi: ricordiamo il settore aereo, quello marittimo, il tessile e le imprese over 1000 dipendenti ([DL n. 103/2021](#)).

Giunti dunque alla data del 30 giugno 2021, l’ordine del giorno si è esaurito e si è aperta la fase del “vario ed eventuale”.

In questo senso, la recentissima [legge n. 106](#) del 23 luglio 2021 di conversione del decreto legge “sostegni bis” si contraddistingue per la difficoltà di lettura e di coordinamento con le norme che abroga (il [DL 99/2021](#) “decreto lavoro”), converte (il [DL 73/2021](#) “sostegni bis”), e integra.

Fra le molteplici previsioni degne di nota vi è anche l’[articolo 41 bis](#), aggiunto in sede di conversione, che modifica la disciplina strutturale del contratto a termine (l’[articolo 19](#) del Dlgs n. 81/2015) con una norma “a scadenza”, e non è un paradosso. Inoltre, questa disciplina temporanea che consentirà una **maggiore durata dei contratti a-causali** deve essere coordinata con quella già prevista dal decreto sostegni ([articolo 17](#)) che si prefigge esattamente lo stesso obiettivo: il prolungamento della durata dei contratti a termine privi di causale.

A giudizio di chi scrive, dopo 18 mesi di emergenza normativa, i Consulenti del Lavoro non si meritavano queste ulteriori complicazioni.

Sono titolare di un’azienda operante nel settore della metalmeccanica che per l’aggiudicazione di un contratto di fornitura ha la necessità di inserire all’interno della forza lavoro un lavoratore a tempo determinato per una durata pari a quindici mesi. Poiché la disciplina del contratto di lavoro a termine in caso di superamento del limite di durata di dodici mesi richiede l’apposizione di causali determinate e previste dalla legge, chiedo se sono attualmente previste dalla legislazione vigente soluzioni alternative all’apposizione di dette causali che consentano di soddisfare le nostre esigenze produttive.

A partire dal [Decreto Legge n.18/2020](#) (il c.d. Decreto Cura Italia) il legislatore ha emanato una serie di disposizioni normative con la finalità di ridurre il più possibile gli effetti negativi dell'emergenza sanitarie ed economica da Covid-19 nei confronti dei rapporti di lavoro in genere, anche a termine. Da ultimi, fra questi si possono menzionare l'[art.17](#) del Decreto Sostegni (D.L. 41/2021) e l'[art.41 bis](#) introdotto dalla legge di conversione del Decreto Sostegni bis (D.L. 73/2021).

Nello specifico, la prima disposizione ha sostanzialmente introdotto la possibilità in capo al datore di procedere al **rinnovo** o alla **proroga** di un contratto di lavoro per un periodo massimo di **12 mesi**, nel rispetto della durata massima dei **24 mesi**, per una sola volta, entro il **31 dicembre 2021**, e **senza l'apposizione delle causali** di cui all'[art.19](#) comma 1 Dlgs 81/2015, **“azzerando” le proroghe ed i rinnovi utilizzati in precedenza.**

L'esigenza aziendale può essere soddisfatta anche dalla previsione introdotta dall'[art.41 bis](#) del Decreto Sostegni bis, che introduce la lettera b) bis e il comma 1.1 all'articolo che definisce la disciplina “strutturale” del contratto a termine (l'[articolo 19](#) comma 1 Dlgs 81/2015), in forza del quale viene riconosciuta la possibilità di stipulare rapporti a tempo determinato di **durata superiore a 12 mesi**, ma non eccedente i **24 mesi** e fino al **30 settembre 2022**, apponendo le **causali previste all'interno dei contratti collettivi** di cui all'[art. 51](#) Dlgs 81/2015 e determinate in virtù di specifiche esigenze.

La contrattazione collettiva a cui la disposizione fa riferimento è quella dei **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

Ne deriva che questa nuova opportunità sarà utilizzabile dall'azienda solo in seguito alla definizione, ad opera delle parti sociali che hanno stipulato il contratto collettivo applicato, delle nuove causali dettate dalle specifiche esigenze. Poiché è facile prevedere che la norma verrà esaminata nel medio - lungo periodo a livello di contrattazione collettiva e territoriale, il datore di lavoro può scegliere di attivarsi per concludere contratti collettivi a livello aziendale per l'introduzione di nuove causali anticipando i termini di applicazione della stessa.

Circa la data del **30 settembre 2022**, stabilita dal comma 1.1, questa è da intendersi come **termine ultimo entro il quale il datore di lavoro può stipulare contratti a termine superiori a 12 mesi apponendo le causali** di cui al punto b) bis, con la conseguenza che questi potranno produrre i propri effetti anche oltre tale data.