

RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO E NUOVA POSSIBILITA' DI DISCIPLINARNE LE CONDIZIONI, PER FARLI DURARE OLTRE 12 MESI, DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (ANCHE AZIENDALE): INDICAZIONI OPERATIVE DELL'INL

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi – ma non eccedente i 24 mesi - solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni previste dall'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 ^(*) (le cosiddette “causali” introdotte, dal 14 luglio 2018, dal d.l. n. 87/2018, convertito nella legge n. 96/2018 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16, n. 17 e n. 23 del 2018):

- a) “*esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori*”;
- b) “*esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria*”.

La presenza delle citate “causali” è altresì necessaria per rinnovare i contratti a termine e, qualora la durata complessiva del rapporto ecceda i 12 mesi, per prorogarli ^(**) (art. 21, comma 01, del d.lgs. n. 81/2015 ^(***)). Giova tuttavia rammentare che, “*in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, fino al 31 dicembre 2021 è possibile prorogare/rinnovare i contratti a tempo determinato:

- in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b) che precedono;
- per un periodo massimo di 12 mesi;
- “*per una sola volta*”;
- ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021, pag. n. 34).

^(*) **Art. 19, commi 1 e 1.1, del d.lgs. n. 81/2015** (come modificato, dal 25/7/2021, dalla legge n. 106/2021)

Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.

1.1. 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.

^(**) Per “rinnovo” s'intende la riassunzione di un lavoratore che in passato è già stato alle dipendenze dell'azienda, per almeno una volta, con un rapporto a termine. La “proroga” consiste invece nel prolungamento della durata degli effetti del contratto a tempo determinato, tramite l'estensione del termine finale.

^(***) **Art. 21, comma 01, del d.lgs. n. 81/2015**

Proroghe e rinnovi

01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

L'art. 41-bis del d.l. n. 73/2021 ^(****) (cd decreto «Sostegni bis» - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021, pag. 4), inserito dalla legge di conversione 23/7/2021 n. 106 (in vigore dal 25 luglio scorso - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 29/2021), 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'art. 19, comma 3 del d.lgs. n. 81/2015, presso gli Ispettorati del lavoro ("... un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.").

Di conseguenza, con la nota 14 settembre 2021 n. 1363, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha diramato le seguenti "indicazioni operative" in merito alle novità in vigore dal 25 luglio 2021.

Con il comma 1, lett. a) dell'art. 41-bis del d.l. n. 73/2021, 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 aziendali 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 **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 utilizzare formulazioni generiche** (per es. ragioni "di carattere tecnico, produttivo, organizzativo...") che necessitino di ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale.

La modifica introdotta al comma 1 dell'art 19 del d.lgs. n. 81/2015 non ha riflessi unicamente per la stipula del primo contratto di durata superiore ai 12 mesi, ma **influisce anche sulle norme che**

^(****) **Art. 41-bis del d.l. n. 73/2021, introdotto dalla legge n. 106/2021**

Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di lavoro a tempo determinato.

1. All'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

"b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51";

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

"1.1. 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"».

regolano gli istituti del rinnovo e della proroga, le quali richiamano proprio le causali contenute al comma 1 dell'art. 19, ivi compresa, dal 25 luglio 2021, quella connessa a esigenze specifiche individuate dalla contrattazione collettiva. Va, infatti, ricordato che, come già sopra indicato, il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1 (art. 21, comma 01 del d.lgs. n. 81/2015 ^(***)). 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 dal d.l. n. 73/2021, **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 del d.l. n. 73/2021 è stato inoltre inserito un nuovo comma 1.1 all'art. 19 del d.lgs. n. 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”*. 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.** Il comma 1.1. introduce infatti 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 (cfr., per es., la nota prot. n. 713 del 16 settembre 2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 39/2020) - **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 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 del d.lgs. n. 81/2015** (ossia *“esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori”* ed *“esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”*). **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.**