MODIFICA ALLA DISCIPLINA DELLE CAUSALI NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: NOTA ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO (INL) N. 1363/2021 – INDICAZIONI OPERATIVE

scritto da Francesco Cotini | Settembre 15, 2021

Con la nota n. 1363 dello scorso 14 settembre, in allegato, l'INL fornisce indicazioni operative in merito alla disciplina delle causali nel contratto a tempo determinato a seguito delle novità introdotte dall'art. 41 bis del DL n. 73/2021 (c.d. *Decreto Sostegni bis*), convertito in legge dalla L. n. 106/2021.

Come noto infatti, il comma 1 lett. a) dell'art. 41 bis del DL 73/2021 demanda alla contrattazione collettiva di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 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).

I contratti collettivi ex art. 51 D.Lgs. 81/2015 possono quindi **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 quindi utilizzare formulazioni generiche (ad es. ragioni "*di carattere tecnico, produttivo, organizzativo…*") che richiedano ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale.

La modifica introdotta al comma 1 dell'art 19 del 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 al comma 1 dell'art. 19 D.Lgs. 81/2015 tra le quali, a decorrere dal 25 luglio 2021, va considerata anche quella connessa ad esigenze specifiche individuate dalla contrattazione collettiva.

Va, infatti, ricordato che il comma 01 dell'art. 21 del DLgs 81/2015 stabilisce espressamente che il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1. Similmente, prosegue il secondo periodo del medesimo comma, 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 con il c.d. *Decreto Sostegni bis,* 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 è stato inoltre inserito un nuovo comma 1.1 all'art. 19 del 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 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*".

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.

La nota dell'Ispettorato chiarisce che il comma 1.1. introduce 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 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, secondo le indicazioni fornite dall'Ispettorato, 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 alle lettere a) e b) del comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015.

Diversamente – conclude la nota dell'INL – **le regole in materia di rinnovi e proroghe, che si limitano a richiamare il comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, 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.

All.to[INL-Nota-14-settembre-2021-sostegni-bis-e-causali-termine]