

[32.2021]

LE NOVITÀ IN  
MATERIA DI  
CONTRATTO A  
TERMINE

L'EDITORIALE

25  
08  
21

**CTP**

CECCATO  
TORMEN  
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 6m

## LE NOVITÀ IN MATERIA DI CONTRATTO A TERMINE

### TASSAZIONE E PERIODO CONGRUO

Ancora novità in materia di contratto a termine. La legge di conversione del decreto "Sostegni-bis" (l. n. 106/2021) ha infatti modificato l'art. 19 del d. lgs. n. 81/2015 in materia di causali che legittimano l'apposizione del termine.

Vediamo insieme cosa prevedono le nuove norme.

### LE CAUSALI COLLETTIVE PER IL CONTRATTO A TERMINE

L'art. 41-bis, d.l. n. 73/2021 ha modificato l'art. 19 del d. lgs. n. 81/2015, aggiungendo nuove ipotesi cui è consentita

l'apposizione di un termine al contratto di lavoro.

In particolare, si prevede che:

1. il contratto a termine di durata superiore ai dodici mesi possa essere legittimamente stipulato anche in presenza di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 (art. 19, c. 1, lett. b-bis, d. lgs. n. 81/2015)
2. al testo dell'art. 19 è stato inoltre aggiunto il comma 1.1., per cui il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui all'art. 19, c. 1, 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.

Ricordiamo che i contratti di cui all'art. 51 sono «i 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».

Innegabilmente la lettura del disposto – frutto del compromesso tra diverse fazioni politiche – non è agevole.

Tra le interpretazioni proposte, c'è chi ritiene che le due disposizioni debbano essere lette in modo separato.

Nello specifico, la lettera b-bis, inserita nell'articolo 19, comma 1, apparirebbe come disposizione a regime, ossia non condizionata da alcuna scadenza. La norma infatti sarebbe limitata esclusivamente ai casi di proroghe o rinnovi di contratti a termine che ne comportino l'estensione oltre i dodici mesi, non invece alla conclusione ex novo di contratti. Proroghe e rinnovi che, pertanto, sarebbero sempre possibili oltre 12 mesi anche per le esigenze "collettive".

Il comma 1.1., invece, sembrerebbe riferirsi all'ipotesi di un contratto a tempo determinato, il quale, ab origine, abbia una durata superiore ai 12 mesi. Ciò considerando il dato letterale, per cui «Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi ... può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato...». Pertanto, nello stipulare un contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi, è possibile apporvi le causali collettive solo fino 30 settembre 2022.

Vediamo se usciranno circolari del Ministero che chiariscano il punto.

La disposizione rievoca il risalente disposto dell'art. 23, l. n. 56/87, che consentiva l'apposizione di un termine al contratto di lavoro anche «nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale». Risolvendo, quindi, le medesime problematiche inerenti alla formulazione delle esigenze le quali, per essere concretamente utilizzabili, dovranno essere generiche ma non generalistiche (ad esempio, l'esi-

genza di occupare chi sia disoccupato da n. mesi).

Inoltre, deve ritenersi che la contrattazione collettiva potrà richiamare esigenze proprie dell'attività ordinaria, poiché la disposizione non contiene i riferimenti, propri delle causali "legali", alla temporaneità, occasionalità, straordinarietà e non ripetitività. Le causali "collettive", chiaramente, dovranno essere dettagliate nel contratto di lavoro, dovendosi evitare un generico rinvio.

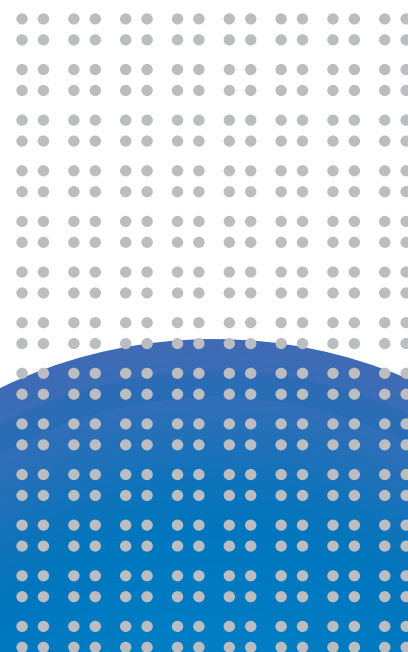
Per quanto concerne invece il termine finale del 30 settembre 2022, deve ritenersi che esso indichi l'ultimo giorno utile per la stipula del contratto. Tenuto conto dei termini per le comunicazioni obbligatorie, tali contratti potranno essere stipulati e comunicati ai servizi telematici dell'impiego sino al 29 settembre 2022, con svolgimento successivo.

## MA È UNA VERA NOVITÀ?

Occorre ricordare che nel sistema è già prevista una norma che consente alla contrattazione collettiva di introdurre delle causali in deroga a quelle di legge.

Si tratta dell'art. 8, d. l. n. 138/2011 che, come noto, demanda alla contrattazione di prossimità la possibilità di derogare alla legge e alla contrattazione nazionale anche in materia di contratto a termine (art. 8, c. 2, lett. c). Tuttavia, i contratti in questione sono soggetti a stringenti limiti contenutistici, e in particolare alla specificazione di determinate finalità, pena altrimenti la possibilità di impugnazione.

# CTP



## CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO


 [ceccatotormen.com](http://ceccatotormen.com)

 [/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 [info@ceccatotormen.com](mailto:info@ceccatotormen.com)

 [ceccatotormen@pec.it](mailto:ceccatotormen@pec.it)

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

