

## Infostudio lavoro

del 24.09.2021

# Contratto a tempo determinato: nuove causali contrattuali

*Gentile Cliente,*

*in sede di conversione del decreto Sostegni-bis, la legge 23 luglio 2021, n. 106 ha introdotto importanti modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato.*

*Sono diverse le misure introdotte in materia di lavoro dal decreto Sostegni-bis, come modificato dalla legge di conversione n.106, quali la previsione di ulteriori settimane di ammortizzatori sociali per determinati settori con annessa proroga – a determinate condizioni - del blocco dei licenziamenti. Inoltre, in materia di contratto a tempo determinato il legislatore è intervenuto introducendo una nuova causale - specifiche esigenze previste dai contratti collettivi - per le assunzioni superiori a dodici mesi e fino a ventiquattro mesi, da poter utilizzare fino al 30 settembre 2022; la medesima causale potrà essere utilizzata anche per le proroghe o i rinnovi senza alcun limite temporale*

*Presentiamo di seguito, nel dettaglio, la nuova disciplina delle causali a seguito delle modifiche apportate dalla legge di conversione del decreto Sostegni-bis.*

*Certi di aver fatto cosa gradita, restiamo a disposizione per una consulenza dettagliata.*

## Gli allegati da consultare:

<b>Disposizione normativa</b> .....	<b>2</b>
<i>Premessa</i> .....	2
<i>Proroghe e rinnovi decreto Sostegni</i> .....	2
<i>Nuova causale contrattuale</i> .....	3
<i>Infostudio formato mail</i> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<i>Infostudio fomato whatsapp</i> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

Ai gentili Clienti  
Loro sedi

## Disposizione normativa

### Premessa

Nel corso dell'emergenza sanitaria sono stati molteplici gli interventi del legislatore in materia di contratto a tempo determinato per cercare di allentare quelle rigidità - introdotte dal decreto Dignità allo scopo di promuovere il lavoro stabile - che mal si conciliavano con le difficoltà generate dalla crisi economico-sanitaria.

Ad oggi, le disposizioni emergenziali ancora in vigore in materia di contratto a tempo determinato sono quelle di cui all'articolo 17 del decreto Sostegni e all'articolo 41-*bis* del decreto Sostegni-*bis*.

### Proroghe e rinnovi decreto Sostegni



L'articolo 17 del decreto Sostegni prevede - in deroga alla disciplina ordinaria - fino al 31 dicembre 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, la possibilità di rinnovare o prorogare - per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta - i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle causali individuate dall'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81.

Le disposizioni hanno efficacia dalla data del 23 marzo 2021 e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.

A bene vedere, con tale norma si introduce la possibilità di effettuare una proroga o un rinnovo di un contratto a tempo determinato - per un periodo massimo di dodici mesi - in deroga alla disciplina ordinaria anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015.



**NOTA BENE** - È necessario rispettare in ogni caso la durata massima complessiva di ventiquattro mesi



**OSSERVA** - La possibilità di avvalersi della proroga o del rinnovo speciale "acausale" è consentita solo entro il 31 dicembre 2021 e per una sola volta.

Nell'applicazione di questa disposizione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti. Ciò significa che si potrà procedere con la proroga o il rinnovo ex articolo 17 del decreto Sostegni anche se in passato si è già fruito delle proroghe o dei rinnovi "speciali e acausali" introdotte dalla normativa emergenziale.

## Nuova causale contrattuale



L'articolo 41-*bis* del decreto Sostegni-*bis* integra l'elenco delle causali che, ai sensi dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, consentono di stipulare un contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, fermo il limite massimo di 24 mesi. Quindi, alle ordinarie causali, ossia esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, si aggiungono anche le "specifiche esigenze individuate dalla contrattazione collettiva".



**ATTENZIONE!** - Per espressa previsione normativa è possibile stipulare un contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e non oltre i 24 mesi, in forza delle specifiche esigenze individuate dalla contrattazione collettiva, solo fino al 30 settembre 2022 (inteso quale data ultima per la stipula del contratto).

La modifica introdotta dalla legge di conversione del decreto Sostegni-*bis* non ha riflessi solo 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.

Proroghe e rinnovi sono, infatti, consentiti solo in presenza di una delle causali individuate dall'articolo 19 del d.lgs. n.81/2015, cui va oggi aggiunta anche quella connessa ad esigenze specifiche individuate dalla contrattazione collettiva.



**ATTENZIONE!** - Con riferimento alla proroga o al rinnovo la nuova causale non è condizionata 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.

Le "specifiche esigenze" potranno essere individuate dai 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.

Infine, la norma non pone particolari vincoli di contenuto né caratteristiche sostanziali delle causali contrattuali richiedendo, tuttavia, che tali esigenze siano specifiche e, quindi, individuino ipotesi concrete, senza utilizzare formulazioni generiche che richiedano ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale.