

IPSOA Quotidiano

ITER DI CONVERSIONE SOSTEGNI BIS- 16 LUGLIO 2021 ORE 06:00

Contratti di lavoro a termine: causali dei contratti collettivi fino a settembre 2022

Roberto Camera - Esperto di Diritto del Lavoro e curatore del sito www.dottrinalavoro.it

La legge di conversione del decreto Sostegni bis modifica il decreto Dignità in merito ai contratti a termine. La novità riguarda la possibilità per l'azienda di indicare ulteriori causali rispetto a quelle legali secondo le "specifiche esigenze" contemplate dagli accordi collettivi nazionali, territoriali e aziendali per i contratti di durata superiore ai 12 mesi ed entro i 24 mesi. Saranno quindi le parti sociali ad individuare le ipotesi per le quali sarà possibile instaurare contratti a tempo determinato, ma tassativamente entro il 30 settembre 2022.

Il disegno di legge di conversione del **decreto Sostegni bis** (D.L. n. 73/2021) approvato dalla Camera dei deputati lo scorso 14 luglio rivede la normativa in materia di **causali** nei **contratti di lavoro a tempo determinato**.

Leggi anche [Contratti a termine, bonus affitti e per alta formazione: le novità del Sostegni bis](#)

Contratti a termine: quando sono obbligatorie le causali...

La norma originaria, prevista dal decreto Dignità (Legge n. 96/2018, di conversione del D.L. n. 87/2018) ed inserita all'interno dell'articolo 19, del Testo Unico sui contratti di lavoro (D.Lgs. n. 81/2015), dispone l'obbligo di prevedere una causale nelle seguenti ipotesi di stipula o proroga di un contratto a tempo determinato:

- qualora il primo contratto a tempo determinato sia di **durata superiore ai 12 mesi**;
- qualora il contratto a termine sia un **rinnovo** di precedente contratto a termine con lo stesso lavoratore;
- in caso di proroga di un **primo contratto** a termine in essere, qualora detta proroga porti il rapporto di lavoro ad una durata complessiva superiore ai 12 mesi;

- in caso di **proroga** in un rinnovo di contratto a tempo determinato;
- qualora si tratti di un contratto a tempo determinato conseguente ad un **precedente contratto di somministrazione a termine** con lo stesso lavoratore (l'obbligo è stato previsto da un chiarimento del Ministero del Lavoro, contenuto nella circolare n. 17/2018);
- all'interno di un **contratto "assistito"** (articolo 19, comma 3, del decreto legislativo, n. 81 del 15 giugno 2015).

... quando non lo sono

Le causali non sono obbligatorie nei seguenti casi:

- nel caso in cui si tratti di un **primo contratto** a tempo determinato, con il lavoratore, di **durata non superiore ai 12 mesi**;
- in caso di **proroga** all'interno del primo contratto a tempo determinato, con il lavoratore, la cui durata complessiva non supera i 12 mesi,
- qualora si tratti di un contratto a termine per **attività stagionali** (compresi i rinnovi e le proroghe), così come individuati con decreto del Ministero del lavoro (fino all'adozione del decreto si fa riferimento al DPR n. 1525/1963), nonché alle ipotesi individuate dai contratti collettivi,
- in caso di contratto a termine stipulato con un **dirigente**.

Causali legali

Ad oggi, le causali che possono essere adottate dal datore di lavoro sono le seguenti:

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

Una volta che il datore di lavoro ha verificato la sussistenza dell'obbligo della causale, dovrà predisporre in maniera analitica, all'interno del contratto individuale di lavoro, la motivazione che lo ha portato ad assumere il lavoratore con un contratto a termine, partendo da una delle tre macro categorie previste dal primo comma dell'articolo 19.

Cosa succede se manca la casuale

Ricordo che nel caso in cui non venga precisata la causale, in un contratto a termine che ne preveda l'obbligo, quest'ultimo si **trasformerà in contratto a tempo indeterminato** dalla data di superamento del termine di dodici mesi ovvero dalla data di inizio in caso di rinnovo. La sanzione si applica anche qualora il datore di lavoro non provveda a motivare la proroga che "sfori" il limite dei 12 mesi.

Stessa sorte in caso di motivazione **non veritiera**, dichiarata dal datore di lavoro al solo fine di *bypassare* la regola.

Novità del decreto Sostegni bis

Dopo aver fatto un riepilogo della regola ad oggi in vigore, vediamo quali saranno gli aggiornamenti previsti dalla legge di conversione del decreto Sostegni bis (articolo 41-bis, della legge di conversione del D.L. n 73/2021).

La novità riguarda la **possibilità**, per l'azienda, di prevedere **ulteriori motivazioni**, rispetto a quelle suindicate, dovute a specifiche esigenze contemplate dalla contrattazione collettiva applicata dall'azienda.

La contrattazione collettiva a cui il ddl di conversione fa riferimento è sempre quella prevista dall'articolo 51, del D.Lgs. n. 81/2015, e cioè sono i **contratti collettivi nazionali e territoriali**, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

In pratica, saranno le **parti sociali**, anche a livello aziendale, che potranno individuare specifiche **ipotesi (causali)** per le quali sarà possibile instaurare contratti a tempo determinato, entro i limiti di **durata massima** previsti dalla stessa contrattazione collettiva ovvero entro i 24 mesi previsti dal legislatore (articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015).

Dalla formulazione del nuovo comma 1.1, dell'articolo 19, sembrerebbe che le ulteriori causali, previste dalla contrattazione collettiva a seguito di "specifiche esigenze", siano operative per un periodo limitato: dalla data di vigenza della legge di conversione del decreto legge "Sostegni bis" e **sino al 30 settembre 2022**.

L'espressione utilizzata è alquanto criptica ma lascia poco spazio ad **interpretazioni diverse**, condizionando, con ciò, un legittimo desiderio, non solo del datore di lavoro, di vedersi riconoscere causali attinenti alle reali necessità aziendali.

Questo sarà il nuovo testo dell'articolo 19, con le modifiche (individuate dalla **lettera b-bis** e dal **punto 1.1.**) introdotte dalla legge di conversione del decreto Sostegni bis.

Articolo 19 decreto Sostegni bis

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.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, 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.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione

del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.



Copyright © - Riproduzione riservata