



Studio Mocarelli – Dottore Commercialista
Viale Verdi, 88/B
23807 Merate (LC)
Telefono: +39 039 5982029
Fax: +39 039 9908118

N.35

News per i Clienti dello studio

Del 13 ottobre 2021

Ai gentili clienti
Loro sedi

Nuove disposizioni in materia di lavoro a termine: novità del DL 73/2021 (C.d. Sostegni Bis)

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che, con la nota 14.9.2021 n. 1363, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha esaminato le **nuove disposizioni in materia di lavoro a termine** previste dall'art. 41-bis del DL 73/2021 (c.d. DL "Sostegni-bis") convertito. Con l'occasione, l'INL ha chiarito che le **nuove causali costituite da "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro"**, introdotte in sede di conversione in legge del decreto "Sostegni-bis", **avranno una limitazione temporale**, ovvero **fino al 30.9.2022**, solo in relazione al **primo contratto stipulato tra le parti**, mentre i datori di lavoro potranno avvalersene anche dopo per proroghe e rinnovi. Sul punto, si precisa infatti che **tale limite temporale non deve essere riferito alla conclusione del contratto** ma al termine ultimo entro il quale procedere alla stipula dello stesso, esattamente come già chiarito in passato in relazione ad analoghe disposizioni in materia di contratti a termine (nota INL 16.9.2020 n. 713). Il contratto, pertanto, **potrà dispiegare i suoi effetti anche dopo il 30.9.2022**, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi.

Premessa

Con la nota 14.9.2021 n. 1363, l'**Ispettorato nazionale del Lavoro** (INL) ha preso in esame le nuove disposizioni in materia di **contratto di lavoro subordinato a tempo determinato**, previste dall'art. 41-bis del DL 73/2021 (c.d. DL "Sostegni-bis"), introdotto in sede di conversione in legge.

Osserva

1



www.studiomocarelli.it
info@studiomocarelli.it

Con l'occasione, l'INL ha chiarito che **le nuove causali costituite da "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro" avranno una limitazione temporale, ovvero fino al 30.9.2022**, solo in relazione al primo contratto stipulato tra le parti, mentre i datori di lavoro potranno avvalersene anche dopo per **proroghe e rinnovi**.

Causali previste dalla contrattazione collettiva

Il nuovo art. 41-bis del DL 73/2021 convertito prevede, in primis, **l'introduzione di una nuova causale**, che si aggiunge a quelle già previste **per la stipula di contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi** dall'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015, che contempla **tre tipologie di causali**, ossia:

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

Osserva

A queste, con l'introduzione di una nuova lett. b-bis), se ne aggiunge dunque una quarta, rappresentata da **specifiche esigenze previste dai contratti collettivi** di cui all'art. 51 del DLgs. 81/2015, intendendo per tali 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 **RSA ovvero dalla RSU**.

Nel merito, l'INL evidenzia come la norma richieda che **le esigenze definite dai contratti collettivi siano "specifiche"**, ovvero caratterizzate da condizioni già dotate di una concreta attuabilità all'interno del contratto individuale, stipulato dalle parti, al quale non sarà data la possibilità di formulare ulteriori specifiche, che stravolgano la struttura delle causali.

Osserva

In buona sostanza, **le causali della lett. b-bis) non potranno sicuramente avere una formulazione generica**, come avveniva in passato per il c.d. "causalone" (ragioni "di carattere tecnico, produttivo, organizzativo..."), che richiedeva necessariamente ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale.

Ambito temporale di applicazione

L'art. 41-bis del DL 73/2021 convertito prevede anche **l'inserimento di un nuovo co. 1.1 all'art. 19 del DLgs. 81/2015**, con il quale viene introdotta una limitazione temporale all'operatività delle nuove causali.

In particolare, secondo tale disposizione, **il termine di durata superiore a 12 mesi**, ma comunque non eccedente 24 mesi, **può essere apposto ai contratti a termine** per le predette specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro, **solo fino al 30.9.2022**.

Sul punto l'INL precisa, innanzitutto, che **tale limite temporale non deve essere riferito alla conclusione del contratto** ma al **termine ultimo entro il quale procedere alla stipula dello stesso**, esattamente come già chiarito in passato in relazione ad analoghe disposizioni in materia di contratti a termine (ad es., nota INL 16.9.2020 n. 713).

Il contratto, pertanto, potrà dispiegare i suoi effetti **anche dopo il 30.9.2022**, fermo restando, ovviamente, il limite complessivo dei 24 mesi.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

cordiali saluti