

Contratto a termine: nuove causali previste dai contratti collettivi

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 7 Settembre 2021

Con la definitiva conversione del Decreto Sostegni-Bis il Legislatore introduce una misura volta a rendere più snello il meccanismo di assunzione con contratto a termine, allargando il sistema attualmente vigente delle causali (per i contratti superiori a 12 mesi), aprendo così alla possibilità che tali circostanze siano previste dalla contrattazione collettiva.

Con l'introduzione della Legge n. 106/2021 di conversione del [Decreto Sostegni-Bis \(Decreto Legge n. 73/2021\)](#), viene introdotto l'articolo 41-bis, il quale aggiunge una nuova causale a quelle già previste da parte dell'articolo 19 del Decreto Legislativo n. 81/2015 nella sua versione modificata da parte del Decreto Dignità; in poche parole, **viene inserita una nuova causale per l'accesso al rapporto di lavoro a termine superiore a 12 mesi.**



Tempo determinato dopo il Decreto Dignità

Il Decreto Dignità ha cambiato notevolmente le carte in tavola per l'accesso al contratto a termine, prevedendo che il termine massimo di contratto a tempo determinato debba essere di 24 mesi, dei quali solo per 12 mesi è possibile l'assenza di precise causali.

Infatti, nella sua versione novellata, l'art. 19 del D.lgs. n. 81/2015 prevede che il contratto a termine oltre i 12 mesi possa essere ammesso solo per:

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

La nuova causale per il tempo determinato fino a 24 mesi

Con la conversione del Decreto Sostegni-Bis si aggiunge una nuova causale per il contratto di lavoro a termine, sulla base della quale per poter stipulare dei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi – sempre nel limite massimo di 24 mesi totali – **è possibile avvalersi di specifiche causali previste dalla contrattazione collettiva e dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.**

Più nel dettaglio, con l'aver demandato alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare specifiche circostanze nelle quali è giustificata l'apposizione di un termine superiore a 12 mesi, il Legislatore fa un'ampia apertura nei confronti delle causali, più in linea con un mercato del lavoro che cambia – anche a seguito della pandemia – e con le specificità di ogni comparto economico.

A tal proposito occorre segnalare che per “**contrattazione collettiva**” secondo l'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015, si intendono i contratti stipulati a livello **nazionale, territoriale, aziendale**, se stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali conclusi con le R.S.A. e le R.S.U.

L'unico limite da rispettare relativamente al grado di contrattazione, riguarda il **principio della rappresentatività** del contratto collettivo in esame.

Le causali individuate dai contratti collettivi

Quindi al di là delle specifiche causali di cui all'articolo 19, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015, sarà adesso possibile accedere al tempo determinato sulla base di causali già individuate dalla contrattazione

collettiva ma anche di causali che saranno in seguito individuate.

Su tale questione è bene fare una osservazione, riprendendo quanto analizzato dall'[Approfondimento della Fondazione Studi di Consulenti del Lavoro del 2 agosto 2021](#) relativamente a tale tema: **le causali individuate** da parte della contrattazione collettiva **dovranno ragionevolmente essere puntuali, determinate e univoche**, quindi non potranno essere consentiti rinvii generici a vaghe esigenze produttive o organizzative, ma le ragioni giustificatrici dovranno essere sufficienti a consentire un ragionevole spostamento nel tempo del termine del contratto di lavoro.

C'è da dire però che al contempo il Legislatore non impone alcun limite all'operatività della previsione delle causali, per cui la contrattazione collettiva potrà individuare le esigenze legittime per un'apposizione più lunga del termine purché ci sia una "puntualità definitoria", senza che sussistano per forza delle esigenze di straordinarietà e imprevedibilità (richiesti invece da parte dell'articolo 19, co. 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 81/2015).

Gli effetti del Decreto Sostegni-Bis su proroghe e rinnovi

Come già anticipato, la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro si è occupata di analizzare gli impatti di tale novità sulla gestione dei rapporti di lavoro a termine: in particolar modo, l'Approfondimento del 2 agosto 2021 valuta quali sono gli effetti di tale apertura su proroghe e rinnovi; più in dettaglio le nuove norme consentiranno di stipulare nuovi contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi (sempre nel limite massimo di 24 mesi) anche sulla base di causali specificamente individuate da parte della contrattazione collettiva di qualsiasi livello; **nulla osta** quindi che proroghe e rinnovi possano essere disposti alla luce di tali nuove causali anche **per contratti a tempo determinato a suo tempo stipulati secondo le causali originariamente previste dell'articolo 19**, oppure di durata inferiore a 12 mesi (se ne viene superata la durata per effetto di proroghe o rinnovi).

Leggi anche: Contratto a termine: il punto dopo le novità del Decreto Sostegni bis

Tempo limite per utilizzo delle causali contrattuali

L'apertura suddetta però non è stata inserita definitivamente e strutturalmente, in quanto l'articolo 41-bis stabilisce che **la regola** secondo la quale i contratti di lavoro subordinato possono essere prolungati per una durata superiore a 12 mesi sulla base delle condizioni stabilite dalla contrattazione collettiva è però **limitata nel tempo fino al 30 settembre 2022**: ciò significa che la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato per specifiche esigenze della singola azienda è valida entro un certo termine, stabilito dal Legislatore, oltre il quale si tornerà a poter stipulare oltre i 12 e fino ai 24 mesi solo se presenti le causali "standard" di cui al Decreto Dignità.

Quindi, **il termine del 30 settembre 2022 rappresenta l'ultimo giorno utile per poter stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato con una delle casuali individuate dalla contrattazione collettiva** ex art. 19 co. 1, lett. b-bis), del D.Lgs. n. 81/2015. Resta fermo che sebbene la specifica esigenza debba essere individuata entro il 30 settembre 2022, la durata del rapporto potrà protrarsi oltre tale data.

NdR: Potrebbe interessarti anche...

[Tempo determinato con causale contrattuale: proroghe e rinnovi anche dopo il 2022](#)

A cura di Antonella Madia

Martedì 7 Settembre 2021