

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO
SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 33/2021

Genova, 02/08/2021

Oggetto: Conversione D.L. SOSTEGNI-BIS – Novità Per Il CONTRATTO A TERMINE

In sede di conversione in L. 106/2021 (G.U. n. 176/2021, S.O. n. 25) del D.L. Sostegni-bis (D.L. 73/2021), che di fatto converte in legge anche le misure introdotte con il D.L. 99/2021, è stato aggiunto il nuovo articolo 41-bis in materia di contratti a tempo determinato.

In particolare, in primo luogo si modifica l'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, aggiungendo tra le causali che possono legittimare l'apposizione di un termine a un contratto di lavoro, ove specificatamente prevista (per rapporti di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi; contratto in deroga presso l'ITL; rinnovi a prescindere dalla durata del rapporto; proroghe al superamento dei 12 mesi di rapporto), le *“specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51”*.

Pertanto, si riconosce alla contrattazione collettiva, di qualunque livello, purché gli accordi siano sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la possibilità di definire specifiche causali di utilizzo del contratto a termine, ulteriori rispetto a quanto già previsto dall'articolo 19, comma 1.

Tuttavia, con il successivo comma 1.1, aggiunto all'articolo 19, D.Lgs. 81/2015, si stabilisce che *“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 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”*: dal combinato disposto delle 2 norme, pertanto, la possibilità di intervento da parte dei contratti collettivi in materia di causali sembrerebbe temporanea, fino al 30 settembre 2022, anche se risulta poco comprensibile perché modificare il D.Lgs. 81/2015 con una norma che avrà pochi mesi di vita.

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**