

Non scade la possibilità di rinnovi e proroghe con causali contrattuali

Contratti a termine

Si potrà andare oltre la durata di 12 mesi anche dopo il 30 settembre 2022

La data invece va rispettata per sottoscrivere un primo contratto di durata oltre l'anno

Aldo Bottini

La delega alla contrattazione collettiva per l'individuazione delle causali nel contratto a termine, introdotta dall'articolo 41-bis del Dl 73/2021 (Sostegni-bis) ha, per quanto riguarda proroghe e rinnovi, carattere strutturale e definitivo. Lo conferma la nota 1363/2021 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, pubblicata ieri, dissipando così ogni dubbio sulla

reale portata della norma.

La disposizione del decreto Sostegni-bis va a integrare l'articolo 19 del Dlgs 81/2015, nella versione modificata dal decreto Dignità. Con la prima parte (lettera a) è stata inserita la possibilità, per la contrattazione collettiva di cui all'articolo 51 del Dlgs 81/2015 (quindi a livello nazionale, territoriale e aziendale) di individuare specifiche esigenze per la stipula di un contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi (ma non eccedente i 24), che vanno ad affiancarsi a quelle già previste dalla legge. Una delega alla contrattazione collettiva che ha un precedente nella legge 56/1987.

Non sono previsti, sottolinea l'Inl, vincoli contenutistici o caratteristiche sostanziali per le causali contrattual-collettive. Si richiede solo che le esigenze siano specifiche, e quindi individuino ipotesi concrete senza risolversi in formulazioni generiche.

L'allargamento delle causali a quelle di derivazione contrattual-

collettiva ha naturalmente e automaticamente effetto anche su proroghe e rinnovi, in virtù del richiamo al primo comma dell'articolo 19 del Dlgs 81/2015 operato dall'articolo 21 del medesimo decreto. Quindi è possibile rinnovare un contratto a termine e prorogarlo oltre i 12 mesi anche in forza di causali previste dalla contrattazione collettiva. Ed è proprio quest'ultima possibilità che non soffre alcun limite temporale. Nella lettera a) dell'articolo 41-bis, che estende l'elenco delle causali a quelle contrattuali, non è infatti previsto alcun termine di efficacia temporale.

Una limitazione temporale (al 30 settembre 2022) si ritrova invece nella lettera b) della medesima norma (che introduce nell'articolo 19 il nuovo comma 1.1), ed è però riferita espressamente alla sola ipotesi di stipulazione del primo contratto a termine tra le parti. Come rileva correttamente l'Inl, «le regole in materia di proroghe e rinnovi, che si limitano a richiamare il comma 1

dell'art. 19, senza fare riferimento al nuovo comma 1.1, non sono condizionate temporalmente». Quindi, conclude l'Ispettorato, anche successivamente al 30 settembre 2022 sarà possibile prorogare oltre i 12 mesi o rinnovare i contratti a termine in forza delle causali previste dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda invece il primo contratto a termine, potrà essere prevista una durata superiore ai 12 mesi (fermo il limite dei 24) facendo riferimento alle esigenze individuate dalla contrattazione collettiva solo fino al 30 settembre 2022. La limitazione temporale, osserva ancora l'Inl, è peraltro riferita alla formalizzazione del contratto, che potrà prevedere una durata del rapporto che superi tale data. Dopo il 30 settembre 2022, un termine superiore ai 12 mesi potrà essere apposto al primo contratto solo facendo riferimento alle causali legali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

quotidianolavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo