

Lavoro 27 Agosto 2021

# Contratto a termine: la parola passa alla contrattazione collettiva

di Alvise Bragadin\*

## In breve

In virtù delle misure introdotte dal Decreto Sostegni bis, fino al 30 settembre 2022, è delegata alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire condizioni legittimanti la stipula, la proroga o il rinnovo dei contratti a termine.

Le modifiche apportate al contratto a termine dal " **decreto dignità** " avevano lo scopo dichiarato di limitare l'utilizzo di tale tipologia contrattuale, attuato tramite la reintroduzione di stringenti condizioni (cd: **causali**).

In particolare, la stipula di un contratto superiore a 12 mesi, la proroga oltre i 12 mesi o il rinnovo, sono consentiti solo in caso di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; oppure, nel caso di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

La formulazione utilizzata dal legislatore per le predette condizioni ha reso difficilmente utilizzabile tale contratto generando contenzioso tra lavoratori e datori di lavoro.

Le limitazioni introdotte dal decreto dignità hanno subito una **deroga nel corso della fase emergenziale** determinata dalla pandemia, in quanto il principale obiettivo è stato quello di semplificare al massimo l'accesso al lavoro.

Infatti, come chiarito anche in una FAQ del Governo, in **deroga all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015 e fino al 31 dicembre 2021**, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, **anche in assenza delle condizioni previste dal cosiddetto decreto dignità**.

In sostanza è stata consentita la **libera proroga o il rinnovo del contratto a termine**, sempre mantenendo il **limite massimo di 24 mesi**.

In questo contesto, con **decreto Legge n. 73/2021** (c.d. **Decreto Sostegni bis**) convertito con modificazioni dalla Legge 106 del 23 luglio 2021, è stata introdotta una modifica alla normativa sul contratto a termine introducendo la possibilità di **delegare alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire ulteriori condizioni legittimanti**, fino al 30 settembre 2022, la stipula, la proroga o il rinnovo dei contratti termine.

Occorre precisare che, a tal fine, per contratti collettivi si intendono 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 rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.


La novità legislativa potrebbe avere una portata estremamente rilevante, in quanto consentirebbe di adattare alle effettive esigenze aziendali, riconosciute anche dalle organizzazioni sindacali, le condizioni per la stipula di contratti oltre il limite di legge.

Si auspica che tale possibilità venga letta anche dalle organizzazioni Sindacali come una possibilità di accesso al lavoro e ne venga data piena applicazione.

---

*\*A cura di Alvisè Bragadin - Partner La Scala Società tra Avvocati*

---

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 | © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati