



Prime indicazioni sulle modifiche introdotte dal  
d.l. n.73/2021 (c.d. “Sostegni bis”) alla  
disciplina dei contratti a termine, anche a scopo  
di somministrazione

# Nota di Aggiornamento

26 luglio 2021

1. L'art. 41-*bis* del decreto legge 25 maggio 2021, n. 73 (c.d. “*sostegni-bis*”) convertito in legge n. 106 del 23 luglio 2021 (pubblicata sul supplemento ordinario n. 25 alla Gazzetta ufficiale n. 176 del 24 luglio 2021 e, pertanto, già in vigore) ha apportato importanti novità alla disciplina del contratto a tempo determinato con particolare riguardo alla disciplina delle proroghe e dei rinnovi.

L'art. 41-*bis* (“*Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di lavoro a tempo determinato*”) prevede che “*all'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni*”.

La **prima modifica** è contenuta nella lett. a) dell'art. 41-*bis* che prevede che “*al comma 1*” (che è il comma che individuava le “causali” di legge) è *aggiunta, in fine, la seguente lettera: «b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51»*. Quindi il comma 1 dell'art. 19 risulta il seguente:

*“Art. 19. Apposizione del termine e durata massima*

*1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:*

*a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*

*b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*

*b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.”*

In sostanza il legislatore ha accolto una proposta avanzata da lungo tempo da Confindustria, peraltro come mera ipotesi di compromesso, al solo scopo di attenuare le insostenibili rigidità introdotte dal c.d. “decreto dignità”, specie in ordine alla possibilità di effettuare proroghe e rinnovi dei contratti a termine, anche a scopo di somministrazione.

Ora, pertanto, con accordi di livello nazionale o di secondo livello, stipulati ai sensi dell'art. 51 de d. lgs. n. 81 dl 2015, sarà possibile contrattare e concordare, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ovvero con le rappresentanze aziendali, "specifiche esigenze" al ricorrere delle quali, in virtù del rinvio al comma 1 dell'art. 19, operato dall'art. 21 dello stesso decreto legislativo, potranno essere prorogati o rinnovati contratti a termine, anche a scopo di somministrazione.

In quest'ultimo caso, anche laddove l'Agenzia assuma a termine il lavoratore da inviare in missione presso l'utilizzatore, quest'ultimo potrà rappresentare l'esigenza specifica contrattuale che legittima l'eventuale proroga del contratto già in essere o l'eventuale rinnovo (cfr. art. 2, comma 1- ter, del dl n. 87 del 2018 convertito in l. n. 96/2018).

A maggior ragione il datore di lavoro che assuma direttamente con contratto a termine, potrà prorogare o rinnovare tale contratto al ricorrere delle esigenze individuate contrattualmente.

Naturalmente andranno rispettati sia il termine massimo dei ventiquattro mesi di durata sia le percentuali massime di legge di utilizzo di lavoratori a termine, sempre che la contrattazione non abbia provveduto a dar seguito ai rinvii ad essa riservati dalla legge per poter modificare tali limiti (art. 19, comma 2, e artt. 23, comma 1 e art. 31, commi 1 e 2).

La **seconda modifica** all'art. 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è contenuta nella lett. b) dell'art. 41-*bis* che prevede che:

*“dopo il comma 1 è inserito il seguente:*

*«1.1. 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”.*

Con la seconda modifica, il legislatore, prendendo le mosse dalla prima modifica, introdotta con la lett. b-bis del comma 1, ha esteso il campo di applicazione delle “causali contrattuali” che non limiteranno i loro effetti alla sola disciplina dei rinnovi e delle proroghe ma che consentiranno anche di avvalersi di una nuova ipotesi di lavoro a termine.

Ed infatti, ove si verifichino le specifiche esigenze individuate dalla contrattazione collettiva, sarà possibile stipulare anche un primo contratto a termine di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi.

L’efficacia di tale disposizione è però limitata nel tempo perché sarà possibile porla in essere soltanto fino al 30 settembre 2022.

Non possiamo tacere che, da quanto si è potuto apprendere in ambito parlamentare, sembra che la volontà iniziale di chi aveva presentato l’emendamento che ha introdotto la norma in esame fosse quella di apporre il limite temporale di efficacia del 30 settembre 2022 anche alla disposizione che ha introdotto le “causali contrattuali”, al punto che era stato sostenuto che la seconda modifica (ossia quella di cui stiamo trattando) fosse *sostitutiva* della modifica di cui abbiamo parlato in precedenza.

La pubblicazione del testo ufficiale e la collocazione della seconda modifica in un autonomo comma (ossia l’1.1) hanno però definitivamente chiarito che la volontà del Parlamento non è stata affatto quella di porre un limite temporale di efficacia all’introduzione delle “causali contrattuali”, bensì soltanto di limitare nel tempo l’efficacia della seconda modifica, ossia quella recata dal testo dell’autonomo e distinto comma 1.1.

In attesa di possibili circolari del Ministero del Lavoro, che andranno comunque attentamente esaminate, resta che, nel frattempo, è ben possibile dare avvio alla contrattazione che voglia individuare quelle specifiche esigenze che consentiranno un più agevole ricorso alle proroghe o ai rinnovi dei contratti a termine anche a scopo di somministrazione.