

Focus Employment & Benefits

Le recenti novità in tema di contratto
a termine e di somministrazione



Indice

- **La disciplina delle causali nei contratti a termine**
- **Le nuove causali dei contratti a tempo determinato**
 - Art.41 bis del c.d. Decreto Sostegni
 - Art. 11 comma 15 del c.d. Decreto Fiscale
 - Riepilogo
- **Contatti**



La disciplina delle causali nei contratti a termine

Evoluzione normativa

DECRETO DIGNITÀ

In caso di **durata non superiore a 12 mesi** del contratto a tempo determinato, non vi è necessità che sussista **alcuna specifica esigenza** datoriale per l'apposizione del termine

Il contratto può raggiungere i **24 mesi**, ma 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; o
- (b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

Le causali dovranno (non solo **esistere in concreto**, ma anche) essere **specificate nel contratto** di lavoro subordinato ogniqualvolta si sia in presenza di un rinnovo contrattuale o di proroghe che comportino una durata del rapporto superiore a 12 mesi

DECRETO RILANCIO

«In conseguenza dell'emergenza **epidemiologica** da COVID-19, in deroga all'art. 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 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** di cui all'art. 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81»

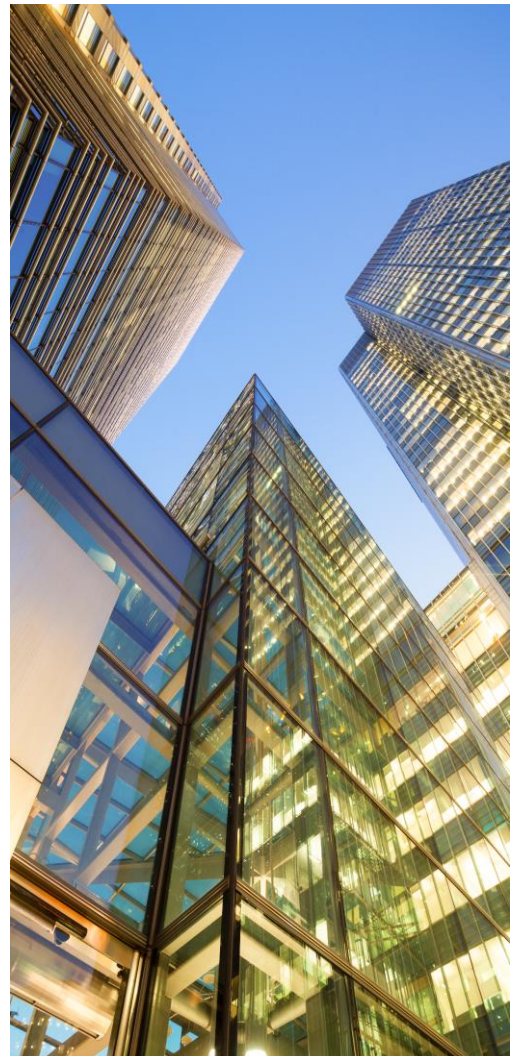
Le «nuove» causali dei contratti a tempo determinato

Art. 41 bis del c.d. Decreto Sostegni bis (parte 1)

Oggi risulta consentito alle imprese stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi (fermo il limite di 24 mesi complessivi), oltre che nei casi già previsti dalla legge, anche in presenza di «specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51» del medesimo D.Lgs. n. 81/2015, ossia quei «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».

L'art. 41 bis della legge di conversione n. 106/2021 aggiunge, al comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, una lettera «b-bis»

Tale disciplina si applica anche al contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato per effetto del richiamo operato dall'art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015



Le «nuove» causali dei contratti a tempo determinato Art. 41 bis del c.d. Decreto Sostegni bis (parte 2)

«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'art. 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022».

L'art. 41 bis della legge di conversione n. 106/2021 aggiunge, all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, comma 1.1

Tale disciplina si applica anche al contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato per effetto del richiamo operato dall'art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015



Le «nuove» causali dei contratti a tempo determinato

Art. 11 comma 15 del c.d. Decreto Fiscale

«All'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il quinto periodo è sostituito dal seguente: "La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 settembre 2022"».

Il Decreto Fiscale, che in fase di prima emanazione aveva soppresso la locuzione «La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021», in sede di conversione conferma l'orizzonte temporale del 30 settembre 2022.

Le modifiche apportate al decreto-legge in sede di conversione hanno efficacia dal giorno successivo a quello della pubblicazione della legge di conversione.

Conseguentemente, sino al 30 settembre 2022 e nel rispetto delle condizioni previste, la missione del lavoratore assunto a tempo indeterminato dalla APL e somministrato a tempo determinato presso un'azienda utilizzatrice può eccedere liberamente i 24 mesi senza che intervenga la stabilizzazione automatica.

Dunque, a decorrere dal 1° ottobre 2022 e fatti salvi ulteriori interventi normativi, la stabilizzazione tornerà a operare nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge (artt. 38 e 39 D.Lgs. 81/2015).

Le «nuove» causali dei contratti a tempo determinato

Riepilogo

Fonte normativa	Disciplina	Requisiti di accesso	Disciplina
Art. 19 bis, D.L. 18/2020 (Decreto Cura Italia)	Legittima stipulazione di contratti a termine in corso Cassa Covid	Avere in corso Cassa Covid	Termine Cassa Covid
Art. 93, D.L. 34/2020 (Decreto Rilancio)	Proroga e/o rinnovo per una sola volta sino a max 12 mesi, entro i 24 complessivi	Avere un contratto a tempo determinato > 24 mesi	31 dicembre 2021
Art. 41 bis D.L. 73/2021 (Decreto Fiscale)	Nuova «causale» (rinvio ai contratti collettivi)	Necessario l'accordo sindacale	31 dicembre 2021/30 settembre 22
Art. 11 comma 15 D.L. 146/2021 (Decreto Fiscale)	Confermata nuova «causale» (contratti collettivi)	Necessario l'accordo sindacale	30 settembre 2022

Contact us:

Luca Failla

Partner

Head of Employment&Benefits Team

lufailla@deloitte.it

Andrea Bonanni Caione

Director

Employment&Benefits Team

abonannicaione@deloitte.it

Francesca Rocco

Senior Associate

Employment&Benefits Team

frocco@deloitte.it



Deloitte.

Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

© 2021 Deloitte Central Mediterranean. All rights reserved.