

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 20 settembre 2021, n. 32

Il D.L. n. 73/2021, convertito nella l. n. 106/2021, c.d. *Sostegni bis*, introduce importanti modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato riconoscendo un ruolo assai ampio alla contrattazione collettiva anche aziendale (vedi M. Menegotto, [Contratti a termine: nuovi spazi per la contrattazione collettiva](#), Bollettino ADAPT n. 30/2021). La norma ammorbidisce i rigidi vincoli introdotti nel 2018 dal c.d. *Decreto dignità* restituendo, finalmente, un ruolo centrale alla contrattazione collettiva nella negoziazione delle condizioni per la stipulazione, la proroga e il rinnovo dei contratti. Vediamo più da vicino che cosa è accaduto.

Cosa prevedeva il Decreto Dignità

Incurante della disciplina europea voluta dalle parti sociali con un accordo (recepito nella direttiva 1999/70), per scoraggiare la stipulazione di contratti a termine il c.d. *Decreto dignità* stabiliva che il contratto a tempo determinato poteva essere stipulato una sola volta per un periodo massimo di 12 mesi senza l'indicazione di una ragione giustificatrice (c.d. causale); se, invece, si voleva concludere un contratto a termine più lungo, fino al limite massimo complessivo di 24 mesi, era necessario indicare almeno una delle ragioni oggettive espressamente indicate dalla legge. La violazione di queste regole comportava una sanzione assai pesante per le imprese: la trasformazione del contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato.

Già prima della pandemia l'introduzione di queste regole molto restrittive rispetto al Jobs Act, era

stata molto discussa e criticata, perché la reintroduzione di causali così rigide – necessarie anche per ogni singolo rinnovo, anche se il primo contratto aveva avuto una durata limitatissima – unita all’introduzione del limite massimo dei 24 mesi (36 mesi era il limite previsto precedentemente dal *Jobs Act*: art. 19 del d.lgs. n. 81/2015 come modificato d.l. n. 87/2018,) innesca, come è comprensibile, un esasperato *turn over*, di cui prova evidente emerge dai dati offerti dalle Comunicazioni Obbligatorie al ministero del Lavoro. La realtà è che le fluttuazioni del mercato e l’incertezza economica con cui sono costrette a misurarsi molte imprese spiegano e giustificano il ricorso a forme flessibili di lavoro.

Le deroghe al *Decreto Dignità* durante l’emergenza sanitaria

Durante la pandemia moltissimi lavoratori con un contratto a termine hanno perduto il posto di lavoro, o per la naturale scadenza del termine, oppure a causa del raggiungimento del periodo massimo consentito. In conseguenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, prima il governo Conte *bis* (d.l. n. 34/2020) poi il governo Draghi (d.l. n. 41/2021), per favorire l’utilizzo della cassa integrazione, in deroga alla disciplina del *Decreto Dignità* hanno autorizzato la proroga o il rinnovo dei contratti a termine in corso, fino al 31 dicembre 2021 senza bisogno di alcuna giustificazione, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi per ciascun contratto. I datori di lavoro possono in tal modo fruire del contratto a termine, inclusa la somministrazione, senza la necessità di dover apporre condizioni a proroghe e rinnovi nel limite di 24 mesi.

Il graduale superamento del *Decreto Dignità*

Ora l’art. 41-*bis* del d.l. n. 72/2021, c.d. *Sostegni bis*, in continuità con le norme emergenziali, ammorbidisce l’impianto del d.l. *Dignità* modificandone la disciplina delle causali, delle proroghe e dei rinnovi.

La prima novità riguarda, finalmente, il ruolo della contrattazione collettiva che viene delegata a indicare *specifiche esigenze* aggiuntive per la stipulazione del contratto a tempo determinato della

durata superiore a 12 mesi (lett. *b-bis* aggiunta al comma 1 dell'art. 19). Si tratta di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o dalle loro rappresentanze a livello aziendale o dalla r.s.u. a norma dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015. L'Ispettorato nazionale del Lavoro, con una nota del 14 settembre, specifica che ai suddetti contratti collettivi è permesso d'individuare nuove casistiche in presenza delle quali sarà possibile stipulare un contratto a termine di durata *iniziale* superiore ai 12 mesi, fino al massimo di 24 mesi. Queste causali aggiuntive non hanno vincoli contenutistici, ma devono soltanto indicare le esigenze "specifiche" dell'azienda o del settore produttivo.

Questa norma, sostenuta dal PD, è di straordinaria importanza perché, per effetto del gioco dei rinvii interni alla stessa disposizione normativa, proietta i suoi effetti non soltanto sulla stipula del primo contratto a termine superiore a 12 mesi ma anche sulla disciplina della proroga del termine dello stesso contratto o dei rinnovi con riassunzioni successive dello stesso lavoratore. In altre parole, a decorrere dal 25 luglio i contratti collettivi sono abilitati per effetto della delega legislativa, a indicare le *esigenze specifiche* aggiuntive rispetto a quelle legali sia per la stipulazione del primo contratto a termine di durata superiore a 12 mesi sia per rinnovare o prorogare un contratto a termine. La delega alla contrattazione collettiva lascia libere le parti sociali di individuare di volta in volta quali sono i fabbisogni di personale a termine in relazione alle specifiche caratteristiche di ogni singola organizzazione produttiva.

In risposta a questo emendamento, per favorire la stipulazione di contratti a termine di qualità, il M5S ha voluto introdurre una seconda disposizione volta a limitare nel tempo la delega alla contrattazione collettiva - nazionale o aziendale - di cui abbiamo detto sopra. La norma (comma 1.1 dell'art. 19) stabilisce che soltanto fino al 30 settembre 2022 - dunque a ridosso della ormai prossima elezione del nuovo Parlamento - i contratti collettivi possono negoziare condizioni diverse da quelle legali per favorire la stipulazione di contratti a tempo determinato. Ma per una sorta di eterogenesi dei fini, dopo il 30 settembre 2022, come chiarisce nella sua nota l'Ispettorato nazionale del lavoro, sarà possibile stipulare un primo contratto a termine superiore a 12 mesi soltanto per le esigenze previste dalla legge mentre le proroghe e i rinnovi restano assoggettati anche alla disciplina negoziale. La norma a differenza della prima - che invece ha carattere strutturale - ha carattere transitorio e una portata limitata, poiché il limite temporale si applica soltanto alla *stipulazione* del contratto. In altri termini, dopo il 30 settembre 2022 sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine in ragione anche delle causali previste dalla

contrattazione collettiva.

Questo importantissimo ampliamento della competenza della contrattazione collettiva necessita di essere capito e condiviso dalle parti sociali, che devono affrontare la sfida della fluttuazione dei mercati post pandemica senza gli occhiali dell'ideologia e indirizzare - anche con un accordo interconfederale in cui indicare quali tutele aggiuntive si possono negoziare sul piano delle politiche per l'occupazione in cambio della riduzione dei vincoli - la contrattazione aziendale sulla strada della flessibilità contrattata.

Lucia Valente

Ordinario di diritto del lavoro

Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

 [@luciavalente_tw](https://twitter.com/luciavalente_tw)