

Decreto Sostegni bis

Contratti a termine: cosa cambia dopo la legge n. 106/2021

Eufranio Massi

Con la legge n. 106/2021 che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 73/2021 (tra l'altro, inglobando, anche, alcuni provvedimenti integrativi contenuti nel D.L. n. 99/2021), tra i molteplici emendamenti inseriti durante il percorso parlamentare, due hanno riguardato la materia dei contratti a tempo determinato che, attesa la omogeneità delle disposizioni, riguarda anche le somministrazioni a termine.

Durante tutto il 2020 e nella prima parte del 2021, sull'abbrivio della c.d. "decretazione di urgenza", il Legislatore è più volte intervenuto sulla materia, tutelando, dapprima i rapporti in corso e, poi, cercando di favorire, comunque, l'occupazione a termine attraverso la soppressione temporanea delle condizioni previste dall'art. 19, sia per le proroghe che per i rinnovi.

Di ciò sono palese testimonianza:

a) l'interpretazione autentica contenuta nell'art. 19-bis del D.L. n. 18/2020 con il quale, attraverso l'abrogazione temporanea di alcune norme, è stato consentito di rinnovare o prorogare i rapporti a termine o in somministrazione al solo scopo di far fruire ai lavoratori l'integrazione salariale Covid-19 che, altrimenti, sarebbe cessata alla scadenza dei contratti;

b) le norme, restare, peraltro, soltanto 29 giorni nel nostro ordinamento prima della loro abrogazione, che hanno obbligato le aziende a prorogare i rapporti a termine per un periodo pari alla durata dei trattamenti integrativi "goduti";

c) le disposizioni contenute in provvedimenti d'urgenza successivi che hanno consentito (spostando, progressivamente, la data finale in avanti), di rinnovare o prorogare, per una sola volta, i contratti a tempo determinato, senza apposizione di alcuna condizione, per un massimo di 12 mesi, fermo restando il limite complessivo di 24;

d) il comma 1 dell'art. 17 del D.L. n. 41 che ha "azzerato" le precedenti proroghe ed i rinnovi

utilizzati in precedenza, a far data dal 24 marzo 2021, dando la possibilità a tutti i datori di lavoro interessati di procedere ai rinnovi e proroghe di cui alla precedente lettera c) fino al prossimo 31 dicembre.

Le novità

In cosa consistono le novità della legge n. 106/2021?

Esse sono contenute nell'art. 41-bis ove alle causali legali, già inserite nel comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 ne sono state aggiunte altre che fanno riferimento (lettera b-bis) a "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51".

Ma questa non è la sola novità in quanto il Legislatore, dopo il comma 1, ha introdotto il comma 1.1. il quale dispone che "Il termine di durata superiore a 12 mesi, ma, comunque, non eccedente i 24, 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".

Va, da subito, messo in evidenza che le nuove disposizioni non avranno, nel breve periodo, un effetto immediato, in quanto la contrattazione collettiva che ha ricevuto dal Legislatore, una sorta di "delega in bianco" per la individuazione delle "specifiche esigenze", ci metterà del tempo per mettersi in linea. In ogni caso, non dobbiamo dimenticare che il primo contratto è sempre senza condizioni fino alla soglia dei dodici mesi e che, come ricordato pocanzi, fino al prossimo 31 dicembre le precedenti proroghe e rinnovi sono stati azzerati e i datori di lavoro possono fruire delle tipologie contrattuali a termine, inclusa la somministrazione, senza la necessità di dover apporre condizioni.

Approfondimenti

Si è parlato, pocanzi, di “delega in bianco”, senza alcun vincolo di riferimento alle causali legali: non è un concetto nuovo nel nostro ordinamento, basti pensare al vecchio art. 23 della legge n. 56/1987, laddove, appunto, si parlava di apposizione del termine nelle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva delle associazioni sindacali nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative. Tale espressione è frutto di un orientamento delle Sezioni Unite della Cassazione (Cass. S.U. 2 marzo 2006, n. 4588), seguito poi, da altre decisioni, di analogo contenuto della Corte, negli anni successivi.

Per ben comprendere la portata delle nuove disposizioni si ritiene opportuno effettuare un breve “*excursus*” relativo alla genesi delle due disposizioni, nate nella discussione in Commissione Lavoro alla Camera.

Con un emendamento presentato dal PD, è stata introdotta, in via strutturale, una nuova casistica che affida alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare “specifiche esigenze” per l’apposizione delle causali che si affiancano a quelle introdotte, con il c.d. “Decreto Dignità”, nel 2018 e che si considerano di natura “legale” e che tante critiche hanno sollevato, sul piano strettamente operativo, tra gli “addetti ai lavori” per la loro difficoltà di inserimento (con l’unica eccezione che si riferisce alla sostituzione di lavoratori assenti). Tutto questo ha portato, sovente, ad una sorta di “carosello delle assunzioni” ove i datori di lavoro, soprattutto per le qualifiche a basso contenuto, hanno sottoscritto con i singoli lavoratori soltanto il primo contratto “acausale” di durata massima non superiore ai 12 mesi, non lo hanno rinnovato o prorogato (dovendo inserire una delle condizioni previste dall’art. 19) ed hanno assunto altri lavoratori facendo loro sottoscrivere il primo contratto a tempo determinato che è possibile senza l’apposizione di alcuna condizione. Per tale ragione, nel corso del 2020 e, poi, nel 2021, per effetto dell’art. 17 del D.L. n. 41/2021, è stata concessa dal Legislatore la possibilità di rinnovare o prorogare per una sola volta, senza condizioni, per un massimo di 12 mesi, nell’ambito dei 24 complessivi, un contratto a termine o in somministrazione.

Con un altro emendamento, a firma Movimento 5 Stelle, due giorni dopo è stato approvato un’altra norma con la quale, fino al 30 settembre 2022 si intende affidare alla contrattazione collettiva

come sopra evidenziata, la possibilità di facilitare un’occupazione di qualità attraverso contratti a termine di durata superiore (anche di un giorno) a 12 mesi. Probabilmente, chi ha fatto approvare il secondo emendamento aveva l’intenzione di ridurre, temporalmente, l’efficacia delle condizioni dettate dall’autonomia collettiva con l’inserimento della data del 30 settembre 2022 e con la previsione della loro durata superiore all’anno ma, a mio avviso, le due disposizioni non sono correlate tra di loro.

Con riferimento a tale contratto non si è parlato, a caso, di occupazione di “qualità” che riguarda, soprattutto, la durata la quale deve, obbligatoriamente, essere superiore ad un anno, pur rispettando il limite dei 24 mesi complessivi e le “specifiche esigenze” individuate dalla pattuizione collettiva

L’esame che segue parte, quindi, dalla prima novità che è costituita dalle “specifiche esigenze” dettate dalla contrattazione collettiva.

Individuazione delle “specifiche esigenze”

Se un appunto si può fare al Legislatore riguarda il richiamo, superfluo, all’art. 51, atteso che la nuova norma si trova nello stesso D.Lgs. n. 81/2015 che, appunto, nell’articolo sopra citato, declina i soggetti contrattuali deputati alla trattativa ed alla sottoscrizione degli accordi. Essi possono essere, indifferentemente, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, territoriale, le “loro” RSA, o la RSU. Il Legislatore, con questa disposizione, ha voluto evitare che organizzazioni sindacali poco rappresentative potessero sottoscrivere contratti su questa materia.

L’operatività della norma non è immediata in quanto postula il raggiungimento di accordi finalizzati alla individuazione delle “specifiche esigenze” (e sappiamo quanto tempo occorra, talora, alle strutture nazionali per raggiungere intese di tal genere): infatti si parla di contratti (quelli aziendali potrebbero, proprio perché più vicini alle questioni organizzative dell’impresa, essere più veloci nella stesura) finalizzati ad individuare “esigenze specifiche”. Tutto questo significa che esse dovranno essere precise, puntuali e ben determinate, sia pure riferibili all’attività ordinaria (la disposizione non ripete gli aggettivi contenuti

nelle “causali legali” che fanno riferimento alla temporaneità, alla occasionalità, alla straordinarietà ed alla non ripetitività) e che, al fine di evitare un possibile contenzioso giudiziale con effetti negativi per il datore, dovranno ben essere individuate e “focalizzate” nella lettera di assunzione, senza alcun rinvio alle parti nella stesura del contratto individuale. Indubbiamente, il rischio di un possibile contenzioso, con l’ultima parola lasciata al giudice di merito, esiste come ci ricorda tutta l’esperienza sui contratti a tempo determinato successiva al D.Lgs. n. 368/2001.

Da quanto appena detto ne discende che la disposizione potrà essere utilizzata e valutata nel medio periodo e non subito.

Il rinvio alla contrattazione collettiva non risulta vincolato: ciò, ad avviso di chi scrive, sta a significare che le parti potranno dettagliare le esigenze che potranno anche avere una durata inferiore ai 12 mesi ma, fino al 30 settembre 2022, se un datore di lavoro dovrà apporre una condizione tra quelle previste dall’accordo collettivo, lo potrà fare soltanto se la durata prevista del rapporto sarà superiore a 12 mesi. Ciò appare, indubbiamente, una limitazione, ma il comma 1.1. non lascia altra via di lettura.

C’è, poi, un’altra questione operativa che potrebbe presentarsi: quella del rinnovo di un precedente contratto con un altro contratto a tempo determinato dettato dall’autonomia collettiva (quando tutto sarà pienamente operativo) per una “esigenza specifica”. La risposta è positiva, nel senso che il comma 01 dell’art. 21 stabilisce che *“il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all’art. 19, comma 1 (tra le quali, ora, c’è la lettera b-bis)”*. Facendo un breve esempio, si può pensare ad un contratto “acausale” di durata pari a 10 mesi, rinnovato, dopo lo “stacco obbligatorio” di 20 giorni di calendario, previsto dall’art. 21, per altri 14 per una “specifica esigenza” individuata nel contratto o accordo collettivo al quale si riferisce il datore. Ovviamente, si parla di “stop and go” pensando ad un rinnovo dopo il 31 dicembre, in quanto, fino a quella data, non sussiste l’obbligo ed il mancato rispetto non comporta la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Un’altra questione da risolvere riguarda quegli accordi collettivi, anche aziendali, stipulati prima del 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del D.L. n. 87), nei quali la contrattazione collettiva

ha previsto le condizioni legali per attivare contratti a tempo determinato. Ad avviso di chi scrive, qualora ce ne fossero, potranno essere utilizzati unicamente se prevedono “esigenze specifiche” e non generiche e, comunque, al fine di evitare possibili attriti giudiziari, sarebbe il caso che venissero confermati. Ovviamente, va tenuto presente che, fino al 30 settembre 2022, essi possono essere stipulati soltanto se hanno una durata superiore ai 12 mesi, nel rispetto dei 24 complessivi.

Da ultimo è appena il caso di ricordare che la contrattazione collettiva può prevedere un termine complessivo superiore ai 24 mesi (art. 19). Ciò significa che le “specifiche esigenze”, dettate dall’autonomia collettiva, potrebbero avere anche una applicazione più lunga, se l’accordo collettivo dovesse prevedere, ad esempio, una durata di 36 mesi. Ovviamente, ciò era ed è possibile anche ora, ma la difficoltà di inserire le “causali legali” (ad eccezione di quelle sostitutive) ha fatto sì che il termine ulteriore non fosse, praticamente, utilizzato.

“Durata minima garantita”

Si passa, a questo punto, ad esaminare i contenuti della seconda novità contenuta nel comma 1.1 dell’art. 19.

Stando ai lavori parlamentari, il Legislatore, in un momento di grande incertezza, intende favorire anche nella logica correlata ai piani che il nostro Paese dovrà attuare in adempimento agli obblighi comunitari, una occupazione a termine di una certa durata (almeno 12 mesi ed un giorno), che si può definire a “durata minima garantita”.

La disposizione pone diverse questioni interpretative che, auspicabilmente, dovrebbero essere oggetto di analisi e di interpretazione da parte del Dicastero del Lavoro. Senza aver alcuna pretesa di esaustività, se ne elencano alcune:

a) il datore di lavoro potrà rinnovare un contratto a tempo determinato per un lavoratore che, in precedenza, era stato assunto in ottemperanza alle causali legali (o anche senza condizioni, perché di durata inferiore all’anno)? La risposta è positiva e, come in altri casi, il rinnovo potrà riguardare anche mansioni e categoria diverse rispetto al precedente contratto, non risultando, dal dettato normativo, alcuna limitazione. Ovviamente, tale rapporto per “specifiche esigenze”

Approfondimenti

previste dalla contrattazione collettiva dovrà avere una durata superiore ai 12 mesi, nel rispetto dei 24 complessivi se si riferisce a mansioni di pari livello della categoria legale di inquadramento. Se esse sono, per caso, del tutto diverse (ad esempio, un contratto per una categoria diversa), non si ha la sommatoria con il precedente rapporto;

b) il datore di lavoro potrà prorogare un contratto stipulato per “specifiche esigenze” previste dalla contrattazione collettiva e che deve avere una durata superiore ai 12 mesi? Non mi sembra che dal dettato normativo emerga una preclusione: ovviamente, con il consenso del lavoratore interessato e nel limite complessivo dei 24 mesi;

c) è possibile rinnovare il contratto a tempo determinato previsto dal comma 1.1 dell’art. 19? A mio avviso, si tratta di una ipotesi più teorica che pratica, in quanto per prima cosa occorre attendere le determinazioni dell’autonomia collettiva con le “specifiche esigenze” (e passeranno, forse, mesi), e, poi, il contratto (quasi sicuramente, saranno andati oltre il 30 settembre 2021) dovrà avere una durata superiore a 12 mesi e quando scadrà (prescindendo dallo “stop and go” che dovrà essere di 20 giorni di calendario, trattandosi di un contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi) si sarà ben oltre il 30 settembre 2022. Quindi, sostanzialmente, la proroga appare, di fatto, impossibile;

d) come va inteso il termine del 30 settembre 2022? Ad avviso di chi scrive, va inteso come ultimo giorno utile per la stipula, come affermato, in casi analoghi, dalla nota n. 713 del 16 settembre 2020, dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, e non come ultimo giorno di vigenza della disposizione. Ciò significa che un contratto può ben iniziare in tale data (con comunicazione ai servizi telematici dell’impiego, almeno nel giorno precedente) ed esplicare i propri effetti nel pe-

riodo successivo. Ovviamente, nella lettera di assunzione vanno indicati tutti i riferimenti che, normalmente, si inseriscono per tutti i rapporti a termine, ivi compreso quello relativo al diritto di precedenza ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015;

e) se si dovessero raggiungere i 24 mesi complessivi, sarà possibile sottoscrivere un ulteriore contratto di durata non superiore ai 12 mesi, presso l’Ispettorato territoriale del Lavoro? La risposta è, ad avviso di chi scrive, positiva, in quanto dal dettato normativo non risultano preclusioni circa l’applicazione della specifica disciplina prevista dal comma 3 dell’art. 19;

f) sono previste regole particolari di conversione del rapporto a tempo indeterminato, nel caso in cui, in sede di contenzioso, il giudice non ravvisi l’esistenza delle specifiche esigenze dettate dalla contrattazione collettiva? La norma non prevede un regime particolare, sicché si ritiene che applichi la norma secondo la quale il rapporto si considera sin dall’inizio a tempo indeterminato.

Conclusioni

In conclusione, credo che le disposizioni appena descritte non vadano incontro alle aspettative di chi, intendeva, da subito, attraverso l’innovazione prevista con l’allargamento alle “specifiche esigenze” individuate dalla contrattazione collettiva, allentare le rigidità delle causali legali. Esse restano ma, accanto a loro, con pari dignità, nascono quelle individuate dai contratti ed accordi collettivi che necessiteranno, ovviamente, di tempo per la stipula. Ma una volta sottoscritti, nel primo periodo (ossia fino al 30 settembre 2022) potranno essere utilizzate, unicamente, per “contratti di qualità”, di durata superiore all’anno, il cui scopo è quello di assicurare un minimo di stabilità a tali rapporti.