

SERVIZIO LAVORO E GESTIONE RISORSE UMANE

Circolare n. 113/21 del 26-7-2021

Conversione in legge del DI 73/2021

La Gu n. 176 del 24-7-2021 (So n. 25/2021) ha pubblicato il testo coordinato della Legge n. 106 del 23-7-2021 di conversione del DI 73/2021.

Le modifiche apportate dalla legge di conversione hanno efficacia dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

In primo luogo, occorre ricordare che per accelerarne l'entrata in vigore, sono state trasfuse nella legge di conversione anche le norme contenute nel DI 99/2021 (Cfr. circolare Icn n. 100/99).

Ricordiamo in particolare la proroga della Cigs per crisi aziendale, il nuovo ammortizzatore Covid per il settore tessile e le ulteriori 13 settimane di ammortizzatore sociale per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica.

Veniamo ora alla vera novità introdotta in materia di lavoro.

L'articolo 41bis interviene sull'articolo 19 del Dlgs 81/2015 in materia di lavoro a tempo determinato tentando di aggiustare uno dei tanti guasti introdotti dal DI 87/2017.

La modifica riguarda il tema delle causali a quelle, molto strette, previste dal DI 87, si aggiungono *le specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51* per effetto della lettera b-bis aggiunta al comma 1.

In pratica si consente ai contratti collettivi (anche aziendali) di individuare le causali, ma non solo, per la stipula dei contratti a tempo determinato. Paradossalmente il provvedimento richiama quanto stabilito dall'articolo 23 della Legge 56/1987 che aveva flessibilizzato la normativa del 1962.

La nuova norma è però limitata dal nuovo comma introdotto (1.1): la possibilità di superare i 12 mesi, comunque fino al massimo a 24, è possibile soltanto fino al 30-9-2022.

A questo proposito rileviamo che non è possibile utilizzare le maggiori durate che possono essere previste dai contratti collettivi ai sensi all'articolo 19 comma 2 del Dlgs 81.

Pensiamo ad esempio a quanto previsto dal ccnl per le cooperative sociali (articolo 25) che prevede 36 mesi che diventano 40 per i lavoratori svantaggiati.

In tutti i casi l'allentamento delle norme passa attraverso la contrattazione collettiva.

Di seguito il testo dell'articolo 29 con evidenziate le due modifiche appena introdotte.

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. Al contratto può essere apposto un termine avente una durata superiore comunque non oltre ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze sostitutive 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.

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.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i **24** mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei **24** mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine del contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i 12 mesi.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.