

**MILANO, 8 SETTEMBRE 2021**

**Spettabile  
Clientela**

**OGGETTO: FACCIAMO IL PUNTO SUL CONTRATTO A TEMPO  
DETERMINATO.**

Spettabile clientela,

è passato del tempo da quando fummo turbati dal c.d. “DECRETO DIGNITA’”; sul ns. sito, si trova ancora traccia dei commenti negativi che avevamo fatto all’epoca. Poi è arrivata una “pandemia”, e diversi provvedimenti si sono succeduti: il DL CURA ITALIA, il DL RILANCIO, il DL di agosto, la legge di bilancio 2021, il DL Sostegni e, in ultimo il DL Sostegni bis. In riferimento a quest’ultimo, la Legge 106 del 23 luglio 2021, di conversione del DL Sostegni.bis, è di ns. interesse, per via dell’introduzione dell’articolo 41-bis. L’articolo 41-bis, prevede, infatti, una novità di rilievo: **i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, e quindi senza necessariamente passare dai c.d. contratti di prossimità che tanto abbiamo utilizzato in questi anni, potranno introdurre come causali “specifiche esigenze” che permettono di rinnovare o prorogare il contratto a tempo determinato.**

**Le causali contrattuali collettive che potranno consentire di rinnovare o prorogare il contratto a termine, dovranno essere specifiche e mai generiche e potranno riferirsi sia a particolari fattispecie oggettive proprie dell’azienda, ma**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

1

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016

**anche a fattispecie soggettive proprie dei lavoratori (esempio: lavoratori svantaggiati).**

**Inoltre, e questo per tutti noi, è importantissimo, l'art. 41-bis conferisce ai contratti collettivi, anche aziendali, il potere di individuare delle specifiche causali a fronte delle quali, sarà possibile rinnovare un contratto a termine, ma anche, e questo è molto molto rilevante, sarà possibile fissare un limite temporale massimo in deroga al limite dei 24 mesi; in altre parole, sarà possibile stabilire che la durata totale dei contratti a termine per singolo lavoratore, potrà superare i 24 mesi, e arrivare, per esempio a 36 mesi, o altro.**

**Se, i prossimi rinnovi dei CCNL, andranno in questa direzione, sarete naturalmente i primi a saperlo.**

**Porgiamo cordiali saluti,**

**MONICA MELANI**