



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Legge 23 luglio 2021, n. 106 (in G.U. n. 176 del 24 luglio 2021, suppl. ord. 25/L)

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, recante misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali (cd. decreto Sostegni-bis)

È stata pubblicata sul supplemento ordinario della Gazzetta Ufficiale n. 176 del 24 luglio 2021 la legge n. 106/2021 di conversione, con modificazioni, del DL n. 73/2021 (cd. **decreto Sostegni-bis**). La legge, in vigore dal 25 luglio 2021, accorpa inoltre al proprio interno il decreto-legge n. 99/2021 (cd. **decreto Lavoro**), di cui ne dispone contestualmente l'abrogazione.

Di seguito si propone una sintesi delle principali novità introdotte dal Legislatore in sede di conversione del DL n. 73, la più rilevante delle quali riguarda le **modifiche apportate alla disciplina sui contratti a termine**.

Trattamenti di integrazione salariale

In materia di trattamenti di integrazione salariale, con la conversione in legge del decreto Sostegni-bis sono state confermate le disposizioni previste dagli artt. 40 e 45 del DL n. 73/2021 (consulta la [scheda di approfondimento](#)) ed introdotti i nuovi articoli 40-bis e 50-bis, i quali ripropongono le disposizioni previste dal DL n. 99/2021 (v. [news](#) pubblicata su Wikilabour.it). Inedito è, invece, il contenuto del comma 2-bis dell'art. 38, con il quale vengono stanziati ulteriori risorse, pari a 500.000 euro per l'anno 2021, destinate ai trattamenti di mobilità in deroga a favore dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa (art. 53-ter del DL n. 50/2017). La legge n. 106 aggiunge inoltre disposizioni che interessano il settore del trasporto aereo e quello aeroportuale (art. 40, comma 1-bis; art. 40-ter; art. 40-quater).

Settore del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo

Il decreto Sostegni-bis, all'art. 42, ha previsto per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo già beneficiari delle indennità previste dal decreto, l'erogazione una tantum di un'ulteriore indennità pari a euro 1.600. In sede di conversione in legge, si specifica che non concorrono alla formazione del reddito imponibile, ai fini della relativa tassazione, i **contributi e le indennità di qualsiasi natura**, anche integrativi o aggiuntivi rispetto a quelli riconosciuti dalla disciplina statale, erogati, in via eccezionale, **dalle Regioni e dalle province autonome** di Trento e di Bolzano in favore di lavoratori che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'incentivo previsto dall'art. 43 per i datori di lavoro dei settori turismo, commercio e stabilimenti termali, la legge di conversione conferma l'impianto della norma originaria, apportandovi una rilevante aggiunta: la decontribuzione in parola viene infatti estesa, con le medesime modalità, anche ai **datori di lavoro dei settori creativo, culturale e dello spettacolo**.



Contratti a tempo determinato

La legge di conversione del decreto Sostegni-bis ha introdotto, con l'articolo 41-bis, importanti novità anche in materia di ricorso ai contratti a tempo determinato, relativamente a diversi profili tra i quali spicca, senz'altro, quello dell'obbligo di indicare una causale se la durata del contratto supera i 12 mesi (anche per mezzo di proroghe), o in caso di rinnovo dello stesso indipendentemente dalla durata.

Si ricorda che la disciplina generale sul contratto a tempo determinato, definita da ultimo dal decreto Dignità (DL n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018), consente di rinnovare il contratto (fin dal primo rinnovo, quale che sia la durata) o di prorogarlo (dopo il 12° mese di durata del contratto a termine) solo ed esclusivamente in presenza di: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria (art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Durante il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19 è stato dapprima introdotto e successivamente più volte reiterato un regime derogatorio temporaneo all'obbligo di indicazione delle causali. Da ultimo, con il decreto-legge n. 41/2021 (cd. [decreto Sostegni](#)) si è stabilita la possibilità fino al 31 dicembre 2021 di prorogare, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti a termine già in essere anche senza l'indicazione della causali di legge, con ciò facendo espressamente salvi i rinnovi e le proroghe già intervenuti, sempre comunque entro il limite massimo di 24 mesi di durata.

Ora mediante l'art. 41 bis del DL n. 73/2021, come convertito dalla legge n. 106/2021, viene introdotta all'art. 19, comma 1, lettera b-bis) del D.Lgs. n. 81/2015, **una nuova causale contrattuale**, aggiuntiva rispetto alle preesistenti (e sopracitate) causali legali, secondo la quale i **contratti collettivi** (nazionali, territoriali, aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) **possono individuare specifiche esigenze** per l'instaurazione di rapporti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi.

Con il nuovo comma 1.1 viene stabilito che **l'apposizione del termine per tali esigenze viene ammessa fino al 30 settembre 2022.**

Per effetto di tali novità, l'art. 19 del D.Lgs n. 81/2015 così dispone:

"1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, 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;
- 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".

In presenza delle suddette esigenze, la nuova disposizione prevede che il regime derogatorio di apposizione del termine ha carattere temporaneo fino alla **data del 30 settembre 2022**, quindi ricomprende un arco temporale di circa 14 mesi. La suddetta data **non ha però alcuna incidenza sulla disciplina dei rinnovi o delle proroghe** dei contratti a tempo determinato successive ai primi 12 mesi, in quanto la stessa fa rinvio alle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015 (e non al comma 1.1.).



Quindi, dal dettato normativo si ritiene che alle causali giustificative richiamate in tema di proroga/rinnovo del contratto a termine, oltre a quelle legali già esistenti, vada aggiunta anche la nuova causale contrattuale, la cui efficacia temporale non è circoscritta ma va anche oltre il 30 settembre 2022.

Lavoratori frontalieri

Il nuovo art. 49 prevede lo stanziamento di 6 milioni di euro anche per l'anno 2021 destinati all'erogazione di contributi a favore dei lavoratori frontalieri residenti in Italia che prestano la propria attività nei Paesi confinanti o limitrofi ai confini nazionali, o che svolgono la propria attività in altri Paesi extra-UE confinanti o limitrofi, con cui sono vigenti specifici accordi bilaterali.

I beneficiari dell'agevolazione risultano essere i lavoratori titolari di rapporti collaborazione coordinata e continuativa, i lavoratori subordinati nonché i titolari di partita IVA, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro frontaliero a partire dal 23 febbraio 2020 e non possiedano i requisiti per fruire delle misure di sostegno al lavoro di cui al D.Lgs n. 22/2015 ed al DL n. 18/2020, come convertito dalla legge n. 27/2020 (cd. [decreto Cura Italia](#)).

Promozione lavoro agricolo

Con la conversione in legge del DL n. 73/2021 all'art. 68 viene introdotto il nuovo comma 15-septies, ai sensi del quale le disposizioni previste dall'art. 94 del DL n. 34/2020 (cd. [decreto Rilancio](#)) in materia di promozione del lavoro agricolo vengono prorogate al 31 dicembre 2021 e, ove successivo, fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19. Ricordiamo che l'art. 94 del DL n. 34/2020 ha introdotto per i percettori di ammortizzatori sociali a zero ore, NASPI e DIS-COLL, nonché reddito di cittadinanza, la possibilità di stipulare con datori di lavoro del settore agricolo contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, senza subire la perdita o la riduzione dei suddetti benefici e nel limite di 2.000 euro per il 2020.

leggi il testo...