Tempo determinato, più spazio alla contrattazione collettiva

tempo-determinato-business-962355-1920-c59a5fbf

Con la conversione in legge del Sostegni bis, in arrivo novità di rilievo nella disciplina dei contratti a tempo determinato.

Contratti a tempo determinato: con la conversione in legge (106 del 23 luglio 2021) del decreto Sostegni bis si configura più flessibilità per il lavoro.

Le nuove norme (art. 41 bis), riguardano i rinnovi e le proroghe dei contratti a tempo.

Per comprenderne la portata, vale la pena fare un breve riepilogo sulla normativa previgente.

Le leggi precedenti (Dlgs 81/2015 e successivo intervento del Decreto dignità nel 2018) prevedevano causali stringenti sia per proroghe che per rinnovi: per bypassare tale rigidità i contratti collettivi di prossimità davano la possibilità di derogare alla legge, integrando ulteriori causali legate alle opportunità aziendali.

La novità dell'articolo 41 bis si inserisce proprio qui: infatti grazie alla recente modifica i contratti collettivi nazionali, aziendali e territoriali potranno prevedere ulteriori causali, generate da specifiche esigenze, non più in deroga ma in via ordinaria.

Quindi più flessibilità.

I contratti collettivi, infatti, dovranno individuare causali specifiche (e non generiche) ma allo stesso tempo tali causali potranno derivare sia da oggettive esigenze aziendali che da motivazioni di carattere più soggettivo, magari legate a

particolari contingenze come quella pandemica che stiamo vivendo.