

Proroghe e rinnovi dei contratti a tempo determinato: gli interventi anti-Covid

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 15 giugno 2020, n. 24

La disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è regolamentata dagli artt. 19 e ss. del D.Lgs. 81/2015. Sebbene il D.L.gs. n. 81/2015 abbia inizialmente introdotto maggiore flessibilità nell'utilizzo della tipologia contrattuale, ad oggi, il testo normativo è stato in parte modificato con misure di carattere restrittivo dal D.L. 87/2018, il c.d. Decreto Dignità.

Ne emerge un quadro complessivo di regole sostanzialmente mutato rispetto alla sua struttura e *ratio* originaria. Infatti, a partire dal 14 luglio 2018, gli operatori non hanno più potuto stipulare contratti a termine la cui durata massima era fissata a mesi 36, trovando invece efficacia le modifiche introdotte dal Decreto Dignità. In particolare, è stato introdotto l'obbligo di inserire la causale ogniqualvolta la durata superi i 12 mesi oppure quando s'intende procedere con il rinnovo del contratto.

Recentemente, il legislatore è tornato ad interessarsi della regolazione del contratto a termine; infatti, sono state introdotte alcune misure al fine di contrastare gli effetti negativi generati dalla crisi epidemiologica. Con specifico riguardo agli istituti del rinnovo e della proroga, si evidenziano due nuove previsioni: l'art. 19-bis del D.L. 18/2020 (c.d. Decreto Cura Italia) e l'art. 93 del D.L. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio). Per quanto riguarda l'art. 19-bis del D.L. 18/2020, lo stesso stabilisce che «considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli artt. da 19 a 22 del D.L. n. 18/2020, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli artt. 20, co. 1, lett. c), 21, co. 2, e 32, co. 1, lett. c), del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a termine, anche a scopo di somministrazione».

In altre parole, per i datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali potenziati

Proroghe e rinnovi dei contratti a tempo determinato: gli interventi anti-Covid

dal c.d. Decreto Cura Italia e nel solo periodo di fruizione degli stessi, non trovano applicazione le seguenti previsioni del D.Lgs. 81/2015:

a) l'apposizione di un termine alla durata di un contratto subordinato non è ammessa presso unità produttive in cui operano una sospensione del lavoro o riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine, ex art. art. 20, co. 1, lett. c);

b) con l'eccezione delle attività stagionali, se il lavoratore è riassunto a termine entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato, ex art. 21, co. 2;

c) il contratto di somministrazione di lavoro è vietato presso unità produttive in cui sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, ex art. 32, co. 1, lett. c).

Va inoltre precisato che tali deroghe interessano solo il rinnovo o la proroga dei contratti a termine già in essere nelle unità produttive in cui opera una sospensione o una riduzione dell'orario, in cassa integrazione, ma non la stipula di un nuovo contratto, da intendere come primo contratto a termine stipulato con un determinato lavoratore.

Per quel che concerne invece l'art. 93 del D.L. 34/2020, lo stesso stabilisce che «in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81».

La disposizione può essere complessivamente accolta in maniera positiva, trattandosi comunque di un primo allentamento dei vincoli imposti al contratto a termine dal c.d. Decreto Dignità. Tuttavia, a parere di chi scrive, occorre evidenziare che la formulazione letterale della norma presenta in ogni caso profili di criticità.

Andando per ordine, in primo luogo ci si può chiedere se l'espressione «per far fronte al

Proroghe e rinnovi dei contratti a tempo determinato: gli interventi anti-Covid

riavvio delle attività» rappresenti una condizione di accesso alla deroga, cioè che la stessa sia riservata alle sole imprese che sono state soggette ad un fermo dell'attività in forza di provvedimenti di legge. In realtà si può ragionevolmente ritenere che il senso di tale espressione sia più semplicemente di carattere giustificatorio dell'introduzione della deroga, evidenziandone il carattere provvisorio. Pertanto, non è necessario che il datore di lavoro abbia fermato completamente la produzione, essendo possibile usufruire della deroga anche nel caso in cui l'azienda sia stata colpita da uno stato di crisi.

In secondo luogo, uno dei profili di maggiore criticità si riscontra nell'espressione «è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato». Anzitutto non si comprende il perché «è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020» e non fino al 31 agosto 2020, ossia fino alla fine del mese. Ma, oltretutto, si osserva che questo termine andrebbe, per ragioni di sistematicità, coordinato con quello, indirettamente derivante dall'art. 19-bis del D. L. 18/2020, ossia dalla norma che, come già specificato in precedenza, consente in deroga il rinnovo e la proroga dei contratti a termine ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali previsti dagli artt. 19 e ss. dello stesso D.L. 18/2020 e ciò per il periodo individuato da tali norme. Nella misura in cui queste disposizioni vengono modificate dal D. L. 34/2020, che di fatto ne proroga gli effetti fino al 31 ottobre 2020, sembrerebbe più logico, in una prospettiva sistematica, che anche il termine identificato dall'art. 93 sia fissato al 31 ottobre 2020.

Secondariamente non è chiaro se i rinnovi e le proroghe possano essere realizzati fino alla data del 30 agosto 2020, cioè nel senso che la data indicata rappresenta l'ultimo giorno utile per compiere l'ultima proroga o l'ultimo rinnovo, ovvero, se la disposizione debba essere interpretata nel senso che la durata del rinnovo o della proroga senza causale debba esaurirsi entro il 30 agosto.

Ragioni di prudenza e l'utilizzo del termine "contratti", anziché rapporti di lavoro, potrebbero far prediligere la prima interpretazione tale per cui è possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine, senza l'apposizione di una causale, fino al 30 agosto 2020, inteso come termine di scadenza della prestazione lavorativa a seguito di proroga o di rinnovo, indicando invece la causale se il nuovo termine di scadenza del rapporto riguarda una data successiva.

Proroghe e rinnovi dei contratti a tempo determinato: gli interventi anti-Covid

La problematica interpretativa da ultimo accennata è così sentita che ha spinto la Commissione Colao ad intervenire con una proposta che intende ulteriormente allentare, in via temporanea, i vincoli, in termini di proroghe e rinnovi, dei contratti a tempo determinato in corso la cui scadenza sopraggiungerà entro il 2020, o appena scaduti dopo l'avvio del blocco (cfr. *Iniziativa per il rilancio "Italia 2020-2022"*).

La Commissione ha ipotizzato che il periodo compreso tra l'inizio del blocco e il 31 dicembre 2020 sia di fatto neutralizzato rispetto al maturare del limite dei 24 mesi complessivi. Inoltre, per i contratti in scadenza entro il 31 dicembre 2020, potrebbe essere prevista la possibilità di una proroga eccezionale e straordinaria, in deroga sia a quanto è previsto in termini di causali sia rispetto al numero massimo di proroghe attualmente consentito.

Stefano Rizzotti

ADAPT Junior Fellow

 [@ste_rizzotti](https://twitter.com/ste_rizzotti)