

LAVORO

Rinnovi e proroghe per tutti i contratti a termine

Il Dl 104/2020, cosiddetto decreto Agosto, modifica il comma 1 dell'articolo 93 della legge 77/2020 (di conversione del Dl Rilancio) e, entro il 31 dicembre 2020, rende possibile il rinnovo o la proroga di tutti i contratti a termine - purché una sola volta e per un massimo 12 mesi - nel limite dei 24 mesi complessivi. Ciò può avvenire in deroga all'apposizione della causale.

Daniele Colombo

— a pagina 12

Sì a rinnovi e proroghe entro dicembre per tutti i contratti a tempo determinato

DECRETO AGOSTO



Il provvedimento elimina il paletto del contratto in vigore al 23 febbraio 2020

L'allungamento dei rapporti può avvenire in deroga all'apposizione delle causali

Pagina a cura di
Daniele Colombo

Fino al 31 dicembre 2020, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, i datori di lavoro, fermo restando il limite complessivo di 24 mesi, potranno rinnovare o prorogare i contratti a termine (in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 21 del Dlgs 81 del 15 giugno 2015, come modificato dal cosiddetto decreto Dignità), per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, anche in assenza delle cosiddette causali. È questa la modifica introdotta dal decreto Agosto (Dl 104/2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 14 agosto 2020) al comma 1 dell'articolo 93 della legge 77/2020 (di conversione del Dl Rilancio) en-

trato in vigore solo qualche settimana fa (19 luglio 2020).

Le modifiche al Dl Rilancio

La norma contiene parecchie novità rispetto alla versione già approvata dal Parlamento meno di un mese fa e che aveva suscitato parecchi dubbi e perplessità. Vediamo quali.

In primo luogo, la nuova versione dell'articolo 93, comma 1, afferma che la normativa viene dettata «in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19». Con questo inciso, in pratica, il legislatore evidenzia il carattere di specialità e di temporaneità delle deroghe contenute nella nuova regolamentazione rispetto alla normativa ordinaria in materia di contratto a termine.

Niente paletti sulle date

I rinnovi e le proroghe, secondo la nuova normativa, potranno riguardare tutti i contratti a tempo determinato essendo stato eliminato il "paletto" della sussistenza del contratto a termine in vigore al 23 febbraio 2020 che escludeva, di fatto, la possibilità di rinnovare o prorogare in deroga i contratti a termine stipulati dopo questa data. La nuova disposizione prevede che possano essere rinnovati o prorogati (in deroga) i contratti a tempo determinato purché stipulati fino alla data del 31 dicembre 2020, ultimo giorno utile per compiere l'ultima proroga o l'ultimo

rinnovo tenuto conto che la nuova normativa consente l'utilizzo dei rinnovi e proroghe "in deroga" per un periodo massimo di 12 mesi. In questo senso quindi, l'ulteriore rinnovo o proroga, dovrà seguire le regole ordinarie.

Misure valide solo una volta

Il nuovo comma 1 dell'articolo 93, inoltre, prevede che i rinnovi o proroghe debbano comunque rispettare il periodo complessivo massimo di 24 mesi. Tale riferimento temporale pare però di difficile interpretazione, considerato che il periodo complessivo di utilizzo dei contratti a termine anche a scopo di somministrazione è stabilito prioritariamente dalla contrattazione collettiva. Il rinnovo o proroga in parola, poi, potrà essere utilizzato una sola volta.

Ok alla deroga delle causali

Da ultimo, ma non meno importante, la nuova versione dell'articolo 93, comma, 1 prevede che il rinnovo o proroga del contratto a termine possano avvenire anche



in deroga all'apposizione delle causali. La norma generale in tema di causali (articolo 19, comma 1, del Dlgs 81/2015) prevede che debbano essere apposte in qualsiasi caso di rinnovo del contratto a termine; in caso di proroga, invece, la causale deve essere apposta solo se la proroga in questione supera i 12 mesi.

Le ragioni di apposizione del termine sono state previste in modo specifico dalla legge:
- esigenze temporanee e ogget-

tive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Inclusi anche i somministrati

Benché l'assunzione a tempo determinato da parte di un'agenzia di lavoro non sia considerata espressamente dall'articolo 93, come modificato dal decreto

Agosto, si deve ritenere che la deroga in questione debba valere anche per il contratto a termine in somministrazione.

Ciò in quanto la normativa generale afferma che il rapporto di lavoro a termine fra agenzia per il lavoro e lavoratore è soggetta, con alcune eccezioni, alla disciplina sui rapporti a termine diretti (articolo 34 del Dlgs 81/2015). La ratio ispiratrice dell'articolo 93, del resto, calza perfettamente anche alla somministrazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI ESEMPI CONCRETI

IL CASO

LA SOLUZIONE

LA CASSA INTEGRAZIONE NON ALLUNGA IL CONTRATTO

L'azienda ha stipulato un contratto a tempo determinato dal 7 gennaio al 7 luglio 2020. I lavoratori sono stati in cassa integrazione dal 17 marzo 2020 al 4 maggio 2020 per effetto dell'emergenza. La Cig incide sulla durata del contratto?

Il contratto è cessato prima dell'entrata in vigore del comma 1-bis dell'articolo 93 della legge 77/2020. Il periodo della cassa integrazione, quindi non determina l'allungamento del contratto per il periodo di sospensione.

LA CAUSALE NON SERVE

Una società intende rinnovare entro il mese di settembre 2020 un contratto a termine per 12 mesi. Deve apporre la causale?

L'azienda può rinnovare o prorogare senza causali il contratto a termine per una sola volta, per un periodo di 12 mesi ed entro il 31 dicembre, fermo restando il rispetto del periodo di 24 mesi complessivi per l'uso dei contratti.

NIENTE RINNOVO AUTOMATICO

L'azienda ha stipulato un contratto a termine dal 7 gennaio al 30 novembre 2020. Il contratto è stato sospeso per 45 giorni per la Cig Covid. Il contratto è prorogato automaticamente oppure no?

In attesa di maggiori chiarimenti sul punto, si deve ritenere che il contratto non sia prorogato in quanto l'articolo 93 comma 1-bis sull'estensione automatica del contratto a termine è stato abrogato con effetto dal 15 agosto 2020, in seguito alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 15 Agosto.

STIPULA DELLA PROROGA ENTRO IL 31 DICEMBRE

Il rinnovo e la proroga di cui al Dl Agosto devono essere stipulati entro il 31 dicembre 2020 oppure devono concludersi entro il 31 dicembre 2020?

In attesa di maggiori chiarimenti si deve ritenere che il contratto debba essere stipulato entro il 31 dicembre e non concludersi entro la medesima data tenuto conto che la nuova normativa prevede che il rinnovo o la proroga possano avere una durata massima di 12 mesi.

Niente automatismi dopo il 19 luglio: attesi chiarimenti

Abrogata l'estensione della durata per i contratti sospesi a causa del Covid

Il Dl Agosto abroga il comma 1-bis dell'articolo 93 della legge 77/2020 che prevedeva la proroga automatica dei contratti di apprendistato (primo e secondo livello) e dei contratti a termine (anche a scopo di somministrazione) per un periodo uguale alla sospensione dell'attività lavorativa per effetto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

I problemi applicativi

Il comma, sin dalla sua introduzione, aveva fatto sorgere non pochi dubbi, generando problemi applicativi e di costituzionalità e da più parti se ne era chiesta l'abrogazione.

La norma, aggiunta dal Parlamento in sede di conversione, destava non poche perplessità sul fronte delle applicazioni pratiche soprattutto con riferimento ai contratti a termine e somministrazione di lavoro, ad esempio, in merito agli effetti della proroga sulla durata complessiva del contratto e computo totale delle proroghe. Inoltre, prevedendo un vero e proprio obbligo delle imprese di prorogare il rapporto (e non la mera facoltà) gravava le aziende di oneri che avrebbero potuto incidere negativamente sulla ripresa post emergenza coronavirus.

Con il Dl 104/2020, quindi, il governo, ha eliminato ogni questione disponendo l'abrogazione del comma 1-bis dell'articolo 93 della legge 77 del 2020, in vigore dal 19 luglio scorso. L'abrogazione della norma, tuttavia, ha validità a partire dal 14 agosto scorso,

data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto Agosto.

Contratti già prorogati

C'è da chiedersi, quindi, quali siano gli effetti dell'abrogazione di questo comma, soprattutto con riguardo ai contratti già prorogati automaticamente. Tenuto conto dell'assenza di una norma transitoria, l'abrogazione di cui al decreto Agosto in commento non può che spiegare i suoi effetti in futuro. È questo, infatti, il principio che si ricava dall'articolo 11 del Codice civile (preleggi) in virtù del quale «la legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo (articolo 25 della Costituzione; articolo 2 del Codice penale)».

A questo proposito, il comma 1-bis dell'articolo 93 della legge 77/2020 non dovrebbe esplicare effetti per i contratti (apprendistato o a termine) cessati prima dell'entrata in vigore della legge di conversione 77 del 2020 (19 luglio 2020). L'abrogazione, invece, dovrebbe avere effetti per tutti i contratti in essere alla data del 15 agosto e che non risultino prorogati automaticamente.

Le proroghe dopo il 19 luglio

Il comma 1-bis dell'articolo 93, invece, in virtù del principio di irretroattività della norma di legge, dovrebbe continuare ad esplicare i suoi effetti per i contratti prorogati "di diritto" nel periodo tra il 19 luglio e il 15 agosto 2020, giorno di entrata in vigore del Dl 104/2020, che abroga la norma precedente. Sulle questioni sopra segnalate, tuttavia, si attendono chiarimenti o interventi legislativi volti a "sanare" anche questo punto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA