

Udine, 3 settembre 2020

OGGETTO: Modifica alla disciplina dei contratti a termine – DL Agosto.

Circolare numero 035/2020

In breve

Il DL 104/2020 (cd. *Decreto Agosto*) ha previsto ulteriori e importanti modifiche alla disciplina dei contratti a tempo determinato (anche in somministrazione).

Tali modifiche riguardano, in particolare, l'abrogazione della proroga obbligatoria dei contratti a termine (e di quelli di apprendistato di primo e terzo livello) e la possibilità di effettuare – senza causale – un'ulteriore proroga o rinnovo a termine entro il 31.12.2020.

Approfondimento

L'art. 8 del DL 104/2020 ha apportato una serie di rilevanti modifiche alla disciplina del contratto a termine (anche in somministrazione), disciplina già peraltro modificata a più riprese negli scorsi mesi sia dalla legge di conversione del decreto cd. Cura Italia (Legge 27/2020) che dal decreto cd. Rilancio (DL 34/2020) e relativa legge di conversione (Legge 77/2020).

Le modifiche di maggiore impatto del decreto-legge entrato in vigore lo scorso 15/08/2020 riguardano l'abrogazione della proroga obbligatoria dei contratti a termine (e di quelli di apprendistato di primo e terzo livello) e la nuova possibilità di proroga o rinnovo acausale.

ABROGAZIONE PROROGA OBBLIGATORIA

Come si ricorderà (cfr. nostra Circolare 31/2020) l'ultimo intervento normativo (Legge 77/2020) disponeva che il termine dei contratti a tempo determinato (anche in somministrazione) – nonché di quelli di apprendistato di primo e terzo livello – dovesse essere obbligatoriamente prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza sanitaria da Covid-19. Per periodo di sospensione si doveva intendere, sia l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale, sia la fruizione di ferie/permessi in luogo dell'accesso all'ammortizzatore, sia i congedi e/o permessi introdotti in conseguenza dell'emergenza sanitaria da Covid-19. Quest'ultima norma, che aveva posto una serie di delicati problemi di non semplice soluzione, è stata ora abrogata dal decreto cd. Agosto con effetto dal 15/08/2020.

In conseguenza nel (breve) periodo di tempo in cui la disposizione è rimasta in vigore – ovvero dal 18/07 al 14/08 – i contratti a termine in scadenza devono intendersi comunque prorogati per un periodo uguale alle giornate di sospensione e tale proroga conserva la propria efficacia. Viceversa i contratti a termine con scadenza successiva al 14/08 non sono soggetti alla proroga obbligatoria, in quanto – come detto – tale obbligo è definitivamente venuto meno a fare data dal 15/08.

NUOVA PROROGA E RINNOVO ACAUSALI

Il decreto cd. Agosto ha previsto la possibilità, fino al 31/12/2020, di rinnovare o prorogare, per un massimo di 12 mesi, e per una sola volta, i contratti a tempo determinato in essere.

Ciò significa che i contratti a termine in corso possono essere prorogati o rinnovati, senza necessità di apporre alcuna causale, sino alla fine del corrente anno.

Il 31/12/2020 rappresenta pertanto il giorno ultimo entro il quale può essere rinnovato o prorogato un contratto a termine (anche in somministrazione): proroghe e rinnovi potranno quindi "scavallare" l'anno 2020, l'importante è che la data di sottoscrizione del contratto di proroga o di

rinnovo non sia successiva al 31 dicembre 2020. La nuova disposizione limita, in ogni caso, la durata massima complessiva del contratto a 24 mesi in totale.

Il decreto Agosto, nell'inserire questa "nuova" proroga acausale, ha eliminato la previgente normativa che consentiva la proroga/rinnovo acausale fino al 30/08 ai soli assunti alla data del 23/02/2020 e solo qualora vi fosse la necessità di facilitare il riavvio delle attività a seguito della crisi epidemiologica da Covid-19. Secondo le prime interpretazioni l'utilizzo della proroga del contratto sino al 30/08/2020 in forza della norma previgente non impedirebbe al datore di lavoro di utilizzare quella prevista dal decreto in commento.

Infine, dal tenore letterale della norma, pare potersi evincere che, se il datore di lavoro, in forza di precedenti contratti, ha già raggiunto il limite massimo di 4 proroghe previsto dalla disciplina generale sul contratto a termine, possa comunque utilizzare la "nuova" proroga acausale prevista dal decreto in esame.