

Legge di conversione del Decreto Rilancio: proroga di diritto dei contratti a termine, apprendistato e somministrazione

In sede di conversione del Decreto Rilancio il Legislatore è intervenuto nuovamente sulla disciplina dei contratti a termine inserendo il **comma 1-bis dell'art. 93L. 77/2020** che prevede la proroga del termine dei contratti a tempo determinato, apprendistato e somministrazione, per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza epidemiologica da Covid-19.

La previsione è stata da subito interpretata quale proroga "di diritto" dei termini di scadenza del contratto, per cui il datore di lavoro, indipendentemente dall'effettiva ulteriore necessità della prestazione lavorativa, è obbligato a prorogare i contratti di lavoro a termine in essere al 19 luglio 2020, data di entrata in vigore della Legge di conversione n. 77/2020.

Quanto all'**ambito di applicazione** il Ministero del Lavoro, con le FAQ in materia Covid-19, ha precisato che nella proroga automatica ricadono:

- i contratti di lavoro a termine, inclusi quelli stagionali;
- i contratti in somministrazione a tempo determinato;
- i contratti di apprendistato per il conseguimento di una qualifica e diploma professionale e quelli di alta formazione e ricerca (con esclusione dell'apprendistato professionalizzante).

Il Ministero del Lavoro ha inoltre specificato che nel "**periodo di sospensione**" rientrano sia i periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali sia quelli di inattività del lavoratore dovuta a sospensione della prestazione per ragioni connesse all'emergenza epidemiologica (compresi i periodi di fruizione delle ferie!). Il datore di lavoro dovrà quindi materialmente procedere al conteggio del numero complessivo di ore di sospensione della singola prestazione lavorativa e convertirle in giorni, che poi andranno aggiunti al termine originario del contratto con conseguente slittamento in avanti.

Nonostante l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota n. 468 del 21 luglio 2020, abbia definito la previsione del nuovo comma 1 bis dell'art. 93 come una "**proroga automatica**", è in realtà previsto uno specifico adempimento a carico del datore di lavoro di comunicazione telematica del nuovo termine finale del rapporto entro cinque giorni dalla data di scadenza originaria del contratto. Oltre, ovviamente, ad un obbligo di comunicazione della proroga al lavoratore stesso, con invito a riprendere servizio se nel frattempo cessato.

Se il datore di lavoro rimane inadempiente a tale obbligo non aderendo alla proroga “forzata” del contratto a termine, non possono che intervenire le medesime conseguenze della risoluzione del contratto a termine *ante tempus* (senza giusta causa o impossibilità sopravvenuta) ed il lavoratore potrà avanzare domanda di risarcimento danni pari alle retribuzioni dei giorni di sospensione della prestazione lavorativa non aggiunti alla data di scadenza originaria del suo contratto.

E' l'ultima di una lunga serie di novità legislative del periodo emergenziale che ha destato grande malumore nel mondo delle imprese, esposte ancora una volta a costi del lavoro non preventivati e caricate dal Governo della piena responsabilità del mantenimento del livello occupazionale. Insomma, impedito a licenziare ed obbligato a prorogare i contratti di lavoro.

Rossana Cassarà

Lorenza Giardini