

Rinnovi e proroghe dei contratti a termine durante l'emergenza Covid-19

Importanti novità in materia di rinnovi e proroghe dei contratti a termine sono state introdotte dal c.d. Decreto Rilancio.

La regola generale non consente infatti la stipulazione di contratti a termine durante il periodo di fruizione della Cassa Integrazione, pena la trasformazione a tempo indeterminato del contratto di lavoro (**art. 20, co. 1, lett. c) del D.lgs. 81/2015**).

In deroga al suddetto divieto, la legge di conversione del c.d. Decreto Cura Italia (**art. 19-bis Legge n. 27/2020**) (ha previsto che, considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali, è consentito **procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato**, anche a scopo di somministrazione.

Dunque, nonostante usufruisca degli ammortizzatori sociali messi in campo dal Governo, il datore di lavoro ha la possibilità di procedere alla proroga o al rinnovo dei contratti a tempo determinato in scadenza durante il periodo di emergenza.

La nuova disposizione prevede anche il blocco del c.d. **stop&go** previsto dall'**art. 21 co. 2 D.lgs. 81/2015**, secondo il quale tra un contratto a tempo determinato ed il suo rinnovo - che costituisce sempre un nuovo contratto - deve intercorrere un termine di 10 giorni, in caso di rinnovo di un contratto di durata fino a sei mesi, e di 20 giorni se il contratto è di durata superiore.

Pertanto, se necessario, il datore di lavoro che fruisce della Cassa Integrazione può procedere al rinnovo del contratto a tempo determinato senza rispettare il decorso dei suddetti termini di 10 o 20 giorni.

Quanto alle novità sulla **causale dei contratti a termine**, l'**art. 93 del c.d. Decreto Rilancio**, consente ai datori di lavoro di rinnovare o prorogare i contratti a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 del d.lgs. 81/2015 **fino al 30 agosto 2020**.

Anche questa disposizione costituisce una deroga, seppure temporanea, alla regola generale secondo la quale il contratto a termine può essere "acausale" solo se di durata inferiore a 12 mesi. Mentre, l'indicazione della causale è obbligatoria per le proroghe dei contratti che superano la durata di 12 mesi e per qualsiasi caso di rinnovo, pena la conversione a tempo indeterminato del contratto di lavoro.

La nuova norma, tanto attesa dal mondo imprenditoriale, ha tuttavia finito per deludere e dare spazio ancora una volta a dubbi interpretativi. Non è chiaro persino se la data del 30 agosto 2020 sia da considerare la data ultima per procedere alla proroga/rinnovo senza causale oppure la data di scadenza del contratto che verrà prorogato/rinnovato.

E' quindi intervenuto proprio in questi giorni il Ministero del Lavoro che ha precisato che la durata dei rapporti a tempo determinato, prorogati o rinnovati in base alla nuova disposizione, non potrà eccedere la data del 30 agosto.

Avv. Lorenza Giardini

Avvertenza: Il presente documento riassume i contenuti di alcuni provvedimenti di recenti o prossima emanazione in relazione all'emergenza Coronavirus in corso nel nostro Paese. In considerazione delle finalità divulgative del presente documento e della costante evoluzione degli argomenti che ne formano oggetto, non circolare o farne uso senza averlo verificato o adattato al caso concreto. Il presente documento non costituisce quindi parere legale, avendo scopi esclusivamente informativi. Vi invitiamo a contattare i Professionisti di Limatola Avvocati per maggiori chiarimenti.