

Contratti a termine: ancora novità con il Decreto Agosto

Dall'entrata in vigore del decreto Agosto e fino al 31 dicembre 2020 è possibile applicare nuove regole ai contratti a termine. Tra le novità vi sono la possibilità di deroga all'obbligo di prevedere una motivazione all'assunzione, le eccezioni sul numero massimo di proroghe consentite e sul rispetto dello *stop & go*.

La disciplina del contratto a termine, contenuta negli articoli 19 e seguenti del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è stata più volte derogata dai decreti emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica. Da ultimo risulta modificata dal Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, cosiddetto "Decreto Agosto" e convertito in Legge del 13 ottobre 2020, 126.

In particolare, l'articolo 8 del D.L. 104/2020 modifica l'articolo 93 del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 che consentiva il **rinnovo** o la **proroga di un contratto a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020 fino al 30 agosto**, anche in assenza delle cosiddette causali ex articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015 (*esigenze temporanee, oggettive ed estranee all'ordinaria attività, esigenze di sostituzione di altri lavoratori ovvero esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria*).

L'articolo 93 nella versione che risulta dal **Decreto Agosto** prevede, invece, la **possibilità di prorogare o rinnovare un contratto a termine fino al 31 dicembre 2020 per un massimo di 12 mesi e per una sola volta**, ferma restando la durata massima complessiva del contratto di 24 mesi, anche in assenza di una delle condizioni di cui sopra.

Pertanto, tale norma deroga alle disposizioni in materia di proroghe e rinnovi di contratti a termine di cui all'articolo 21 del D.Lgs. 81/2015, così come risultano modificate dal "Decreto Dignità" (Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87). L'articolo 21 prevede, infatti, che il contratto a termine possa essere rinnovato, nel limite di 24 mesi di durata, solo in presenza di una **causale giustificativa**. La proroga del contratto, invece, è libera per i primi 12 mesi, mentre successivamente è necessaria la presenza di una delle ragioni ex articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando il limite di quattro proroghe nell'arco di 24 mesi.

Tuttavia, questo non si traduce in una disapplicazione della norma generale. Infatti, **nel caso in cui il datore di lavoro predisponga la proroga del contratto secondo le nuove disposizioni, ha comunque a disposizione il numero di proroghe ordinarie** previsto dalla disciplina, fermo restando il limite di 24 mesi di durata del contratto.

Si precisa inoltre che, a differenza della disciplina previgente, **il Decreto Agosto consente che la proroga o il rinnovo del contratto avvenga entro il 31 dicembre**, e quindi, il rapporto può proseguire anche oltre tale data per effetto della proroga o del rinnovo stesso.

Le norme del D. L. 104/2020 vengono applicate a partire dal 15 agosto, mentre le precedenti conservano la loro validità fino al 14 agosto 2020. Pertanto, **sembra consentito che le aziende che abbiano già usufruito della proroga o del rinnovo del contratto a termine fino al 30 agosto**, secondo quanto previsto dal Decreto Rilancio, **possano ricorrere anche all'ulteriore proroga o rinnovo acausale previsto dal Decreto Agosto**. Tesi avvalorata anche dal fatto che non sussiste una specifica esclusione in tal senso da parte dell'articolo 8 del D. L. 104/2020.

L'articolo 8 del D. L. 104/2020 ha inoltre abrogato il comma 1-bis dell'articolo 93 del D.L. 34/2020 che disponeva la proroga del termine dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e di alta formazione e ricerca e del contratto a termine, anche in regime di somministrazione, per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa dovuta all'emergenza COVID-19.

Resta invece in vigore l'articolo 19-bis di cui al Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18. È pertanto possibile per i **datori di lavoro che usufruiscono degli ammortizzatori sociali legati all'emergenza** (CIGO, anche per le aziende che si trovano già in regime di Cassa integrazione straordinaria, assegno ordinario, anche per i datori di lavoro che hanno in corso un assegno di solidarietà e CIG in deroga) **prorogare o rinnovare i contratti a termine presso unità produttive nelle quali è in corso una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni**, che interessa lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine. È inoltre consentito **il rinnovo del contratto a termine senza l'obbligo di rispettare la regola del cosiddetto *stop and go*** (il rinnovo di un contratto a termine deve avvenire non prima di 10 giorni dalla data di scadenza del contratto nel caso in cui lo stesso abbia durata inferiore a 6 mesi ovvero non prima di 20 giorni qualora il contratto originario abbia una durata superiore a 6 mesi).