

Circolare di approfondimento n. 72 del 18 Giugno 2020

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO – NOVITÀ D.L. RILANCIO

Tra la fine dello scorso mese di aprile e la prima metà di maggio, 2 provvedimenti normativi hanno proposto alcune rilevanti novità in tema di contratto a tempo determinato; si tratta della Legge di conversione del D.L. 18/2020, c.d. Cura Italia, e del nuovo Decreto Rilancio, D.L. 34/2020.

Di seguito i principali spunti.

Novità dal D.L. Cura Italia

La Legge di conversione del Decreto Cura Italia ha introdotto *ex novo* l'articolo 19-*bis*, aprendo alcuni spazi derogatori alla disciplina del tipo contrattuale, nel 2018 rivisitata in molti aspetti dal c.d. Decreto Dignità, nel tentativo di offrire un equilibrio tra la concessione di ammortizzatori sociali emergenziali e la contemporanea esigenza di flessibilità delle imprese.

I datori di lavoro ammessi a tali deroghe sono identificati in quelli che hanno e stanno utilizzando una delle varie forme di integrazione salariale emergenziali previste dal Decreto 18/2020 (causale COVID-19). A loro vengono offerte, entro i limiti temporali riguardanti l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale, le sotto indicate eccezioni in tema di proroga o rinnovo del contratto a termine anche in somministrazione:

- disattivazione del divieto di stipula del tipo contrattuale in corso di cassa integrazione, specificando come in questo periodo (causale COVID-19) siano effettuabili dall'azienda proroghe o rinnovi di contratti a termine;
- disattivazione dei necessari periodi di stacco contrattuale, 10 o 20 giorni, per il caso di rinnovi in presenza di cassa integrazione COVID-19.

Novità dal D.L. Rilancio

Il Decreto Rilancio, invece, a mezzo dell'articolo 93, ammette, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, che sia possibile rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere al 23 febbraio 2020, fino al 30 agosto 2020, anche senza l'apposizione delle causali ove normativamente dovute.

Da notare bene che si tratta di una deroga temporanea, con scadenza al 30 agosto prossimo, a quanto disposto dalla normativa vigente circa la necessità di causali per i casi di proroga o rinnovo di contratti a termine; tale deroga viene concessa, in questo caso, non solo per i datori di lavoro coinvolti nell'utilizzo di integrazioni salariali, bensì per qualunque datore.

Vi sono alcuni aspetti interpretativi che dovranno essere sciolti, o magari sistemati in sede di conversione in Legge: si pensi ai rinnovi di contratti a termine scaduti da poco, quindi non in essere alla data del 23 febbraio 2020, ma che si vorrebbero rinnovare; oppure al modo con cui deve essere valutata la data del 30 agosto 2020, ossia se come scadenza ultima di un accordo acausale o come ultima data per una sua stipula.

Nel nuovo temporaneo labirinto normativo sui contratti a termine, ci si dovrà quindi muovere con parecchia cautela.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Andrea Uguccioni – a.uguccioni@eusebiassociati.it