

**LAVORO**di **ALBERTO BORTOLETTO****Rinnovi e proroghe senza causale per i tempi determinati**

*Novità introdotte dal "Decreto Rilancio" per i contratti a termine e le somministrazioni: possibilità fino al 30.08.2020 per contrastare l'emergenza da coronavirus nel mondo del lavoro.*

L'emergenza sanitaria " Covid-19 " ha stravolto letteralmente il mondo del lavoro. A farne le spese maggiori sono sicuramente imprese e lavoratori e, in primis, i contratti subordinati a tempo determinato. Al fine di tutelare questi ultimi il Governo è intervenuto 2 volte, prima con il D.L. 18/2020 (cd. decreto " *CuraItalia* ") e successivamente con D.L. 34/2020 (cd. " *Decreto Rilancio* "), che prevedono la **deroga al divieto di rinnovo/proroga e al rispetto degli intervalli temporali**, il primo, e la **deroga all'obbligo della causale per le proroghe o i rinnovi** fino al **30.08.2020**, il secondo.

Con la prima disposizione, nello specifico, si prevede la possibilità di prorogare e rinnovare contratti a tempo determinato nel periodo in cui l' **azienda ha in atto una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario** in regime di cassa integrazione guadagni. Questo serve, ovviamente, a far sì che molti lavoratori non si trovino improvvisamente senza lavoro e senza entrate e che possano, quindi, beneficiare delle integrazioni salariali.

L'art. 93 D.L. 34/2020, invece, prevede la **deroga all'obbligo delle causali** ordinariamente richieste, ossia esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri lavoratori; ed esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi, e non programmabili, dell'attività ordinaria. Ma tale indicazione viene limitata ai seguenti casi:

- **riavvio delle attività** a seguito dell'emergenza da Covid-19;
- contratti a tempo determinato **in essere alla data del 23.02.2020** ;
- **fino alla data del 30.08.2020** .

Una questione che ha lasciato inizialmente qualche dubbio riguardava proprio la data del 30.08, poiché si insinuava il dubbio che la stessa fosse da intendere come ultima data per la stipula di un contratto di proroga o rinnovo, oppure come data di termine entro in cui va fissata la scadenza del contratto. A tal proposito il Ministero del Lavoro propone un'interpretazione restrittiva della norma, fissando **la data del 30.08 come termine ultimo di scadenza del contratto** .

Nonostante all'interno del testo del decreto non siano espressamente menzionati i **contratti a termine a scopo di somministrazione**, sembra esservi la possibilità di ricorrere alle proroghe e ai rinnovi anche per quest'ultimi ai sensi dell'art. 34, c. 2 D.Lgs. 81/2015.

Un altro dubbio riguarda la frase " *per far fronte al riavvio delle attività a seguito dell'emergenza da coronavirus* " che dovrebbe **sostituire la causale** di un rinnovo o proroga. Anche qui ci si chiede se sia solo un richiamo generico che qualunque impresa può sottoscrivere o se riguardi esclusivamente le imprese che hanno cessato o ridotto la loro attività a causa della pandemia.

Rimangono, comunque, fisse le regole ordinarie per la durata massima dei contratti a termine, nonché di obbligo del rispetto degli intervalli temporali nel caso di riassunzione:

- 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata inferiore a 6 mesi;
- 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.