

LAVORO

di **ALBERTO BORTOLETTO**

Ancora modifiche sul tormentato contratto a termine

Il Decreto Agosto mette a dura prova le aziende, i consulenti e gli operatori in generale con l'ennesimo intervento (e sempre in maniera non definitiva) sul contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono 2 le novità del Decreto Agosto che riguardano i contratti a termine, entrambe contenute nell'art. 8 del provvedimento (D.L. 14.08.2020, n. 104). La prima, commentata telegraficamente come " *breve storia triste* ", è l'**abrogazione dell'art. 93, c. 1- bis, D.L. 34/2020** . Ricorderete tutti di quella (assurda) **proroga obbligatoria dei contratti a termine e dei contratti di somministrazione** in ragione di tutti gli eventi di sospensione dovuti all'emergenza. Evidentemente in una frazione di ragionevolezza il legislatore ha compreso l'inutilità (e forse la dannosità) dell'assurdo obbligo normativo, di cui sono sopravvissuti gli effetti per i contratti in scadenza nel periodo 19.07.2020-14.08.2020.

Il secondo punto, sempre in modifica dell'art. 93, D.L. 34/2020, convertito nella L. 77/2020, è la previsione, in deroga delle limitazioni contenute all'art. 21 D.Lgs. 81/2015 fino al **31.12.2020**, della **possibilità di rinnovare o prorogare** per un periodo massimo di **12 mesi** e per **una sola volta** i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, c. 1, D.Lgs. 81/2015. Sono 3 i punti sui quali vogliamo stimolare i lettori:

- 1) la nuova disciplina si sostituisce alla precedente (i cui effetti potevano perdurare solo fino al 30.08.2020) e può consentire una proroga o un rinnovo di un rapporto a termine **anche senza indicazione della causale** ;
- 2) la possibilità è concessa una sola volta per ciascun rapporto di lavoro;
- 3) è necessario applicare tale disposizione entro il 31.12.2020, ma gli effetti si possono protrarre anche oltre (diversamente dal precedente dettato normativo) fermo restando i limiti di carattere generale previsti dalla legge (durata massima di 24 mesi).

Analizziamo 2 criticità emerse in queste prime ore.

Concessione di una proroga " *per una sola volta* ": è da ritenere alternativa o integrativa rispetto a quella eventualmente già utilizzata con la disciplina acausale contenuta nel decreto Rilancio (valevole, si ripete, sino al 30.08.2020)? Secondo il principio del *tempus regit actum* chi scrive ritiene praticabile la proroga **anche per coloro che avessero già goduto della precedente " agevolazione "**, trattando comunque due presupposti ben diversi.

Se il datore avesse già raggiunto le 4 proroghe (soglia massima per i contratti a termine) sarebbe stato possibile effettuarne una nuova oppure no? Su questo punto esistono pareri discordanti:

- a) **chi è a favore della quinta proroga** , lo fa considerando questa nuova norma a integrazione delle condizioni previste dal D.Lgs. 81/2015. A sostegno di questa interpretazione, il legislatore prevede (appunto) una " *nuova* " proroga che non dovrebbe erodere il limite previsto dalla norma ordinaria (4, per l'appunto);
- b) **chi è contrario** , invece, lo fa considerando che questa norma si limita a prevedere una deroga all'art. 19, c. 1, D.Lgs. 81/2015, lasciando invece inalterati gli altri limiti, tra i quali (oltre ai noti 24 mesi) esiste quello del numero massimo di proroghe. Chi scrive al momento propende per la prima soluzione, ammettendo tuttavia che il dettato normativo lascia sicuramente aperto questo dubbio.