RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di LUCA VANNONI

Tempo determinato: nel Decreto Sostegni ultima deroga alla causalità?

Il D.L. 22.03.2021, n. 41, in prossimità della scadenza del regime in deroga, previsto fino a fine marzo, introduce, all'art. 18, una nuova regolamentazione sulla materia, in vigore fino al 31.12.2021.

La problematica è nota: la crisi connessa con l'emergenza pandemica non solo ha comportato una drastica riduzione dei contratti a termine, ma ha reso **difficilmente gestibili gli obblighi di motivazione** connessi con l'utilizzo di tale contratto, in particolare quando il rapporto è superiore a 12 mesi ovvero in caso di rinnovo, a prescindere dalla durata.
Ricordo, infatti, che gli artt. 19 e 21 D. Lgs. 81/2015 prevedono, nelle ipotesi sopra indicate, l'obbligo di apposizione di una causale rientrante tra una delle tre previste da tale disposizione: tolta l'esigenza sostitutiva, sia per l'univocità interpretativa della fattispecie sia per la sua storica e ovvia esistenza, le altre due risultano difficilmente utilizzabili in un contesto ordinario, figuriamoci nella fase che stiamo attualmente vivendo. Le " *esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività", come del resto le "esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria* " richiedono infatti valutazioni assolutamente fuori contesto che fanno emergere la **totale assenza di appigli interpretativi oggettivi** .

Tornando alla misura emergenziale e ricostruendo le ultime tappe della questione, la legge di Bilancio aveva **prorogato fino al 31.03.2021** la deroga prevista dall'art. 93 D.L. 34/2020, già oggetto di ulteriori proroghe (il termine originario del 30.08 era stato portato al 31.12.2020 dal D.L. 104/2020).
I precedenti interventi si caratterizzavano dal fatto che costituivano semplici proroghe di un unico provvedimento e, pertanto, chi aveva già sfruttato la deroga in un precedente segmento di vigenza, nel caso avesse avuto l'opportunità di riattivare il contratto, sarebbe rientrato nella disciplina ordinaria.
È quindi da giudicare in modo estremamente positivo la precisazione contenuta nell'estensione operata, da parte dell'art. 17 D.L. 41/2021, dell'acausalità, come detto portata fino al 31.12.2021, in cui si afferma che " ***non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti*** ".
Più concretamente, **fino al 31.12.2021 e con decorrenza 23.03.2021** , i contratti a termine scadenti in tale arco temporale potranno essere **prorogati o rinnovati senza l'obbligo di causale** , sempre nel rispetto delle consuete limitazioni previste dalla disciplina emergenziale, e cioè una sola volta, per un periodo massimo di 12 mesi e senza superare la durata massima di 24 mesi, anche nel caso in cui siano stati oggetto di precedente proroga o rinnovo in deroga.
Fra l'altro, oltre ad evitare l'obbligo di causale, la norma consente di **derogare anche al limite massimo delle proroghe** , in via ordinaria 4 (a tal fine, la proroga " *emergenziale* " risulta essere neutra), **e all'obbligo di stacco nei rinnovi contrattuali** . Ne consegue che, per il medesimo vincolo contrattuale, già oggetto, ad esempio, di 4 proroghe ordinarie, che esaurirebbero la possibilità di effettuarne ulteriori, può essere stata disposta una proroga in virtù delle precedenti disposizioni di deroga e, nel caso in cui il contratto scade dal 23.03 al 31.12, procedere con una ulteriore proroga (massimo 12 mesi e senza superare i 24 mesi complessivi).

Accanto alla valutazione che, fino alla fine dell'anno, la gestione dei contratti a termine non dovrebbe destare grosse preoccupazioni per i professionisti del lavoro e l'amministrazione del personale, si aggiunge anche l'auspicio che vi sia il coraggio di correggere, in modo strutturale, una disposizione concettualmente e tecnicamente sbagliata.
Nel momento in cui si prevede un termine massimo di durata (24 mesi, estensibili a 36 con sottoscrizione in ITL) **e un limite quantitativo di utilizzo** , il 20% o altra misura prevista dalla contrattazione collettiva, **appare paradossale aggiungere anche obblighi di motivazione dell'assunzione** (o della proroga o del rinnovo) anche perché l'effetto distorto che si crea va a incrementare la precarietà del mercato del lavoro.
Ipotizzando, in base alla disciplina ordinaria, di essere arrivati a 12 mesi di contratto con un lavoratore, nel caso vi fosse la necessità di prolungare il rapporto, sarebbe **sicuramente più semplice e meno rischioso assumere un nuovo lavoratore** , che ripartirebbe da 0, e senza quindi obblighi di causale. Se, in virtù di tecnicismi giuridici, 24 mesi di rapporto rischiano di essere spacchettati su 2 lavoratori, di fatto aumenta la precarietà generale del sistema: incomprensibile, nell'ottica del lavoratore, veder ostacolata la prosecuzione del rapporto all'interno della durata massima.

Riproduzione vietata - mercoledì 28 aprile 2021

L'emergenza, infatti, non può essere solo gestire il presente, ma deve portare a preparare le condizioni normative per