

QUOTIDIANI DEL SOLE

## Quotidiano del Lavoro

19.10.2020

# Agevolare i contratti a termine potrebbe sostenere l'occupazione

di **Giuseppe Merola**

Meno rigidità per i contratti a termine: una possibile soluzione per spingere le assunzioni.

Con la nota del 16 settembre 2020, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha fornito talune indicazioni sulle principali disposizioni in materia di lavoro contenute nel Dl 104/2020 (il decreto Agosto). Fra queste, particolare interesse rivestono quelle sui contratti a termine e, in particolare, sulla disposizione di tale decreto che consente, sino al 31 dicembre 2020, di rinnovare o prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato, per un periodo massimo di 12 mesi e senza obbligo di indicazione della causale (ossia delle ragioni legittimanti l'apposizione del termine), fermo restando il rispetto della durata massima di 24 mesi. L'Inl ha avuto modo di chiarire, tra le altre cose, che, per effetto di tale disposizione, il rapporto a termine potrà proseguire in regime "acausale" nel corso del 2021, indipendentemente dal numero di proroghe o di rinnovi, essendo il termine del 31 dicembre 2020 riferito esclusivamente alla formalizzazione della proroga o del rinnovo contrattuale. Peraltro, il regime agevolato sui contratti a termine introdotto dal decreto Agosto si inserisce nel solco già tracciato dal precedente decreto Rilancio, il quale, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica, aveva concesso al datore di lavoro la possibilità di rinnovare o prorogare, fino al 30 agosto 2020, i contratti a termine in corso anche in assenza della causale.

Sulla scorta di tutte queste misure, è quindi evidente come sia in corso un progressivo ridimensionamento delle rigidità presenti nella normativa regolamentatrice dei contratti a tempo determinato, avente come unica finalità quella di spingere le assunzioni, sia pure a termine. Peraltro, anche in occasione dell'iter di conversione in legge del decreto Agosto, ormai concluso, il dibattito politico è stato acceso e sono diverse le forze politiche che hanno proposto di sopprimere, in via definitiva, alcuni vincoli connessi all'utilizzo dei contratti a termine, quale quello relativo all'obbligo di indicazione della causale, e i maggiori oneri contributivi dovuti per tale tipologia contrattuale. Ed invero, poiché lo scenario dei licenziamenti di massa si avvicina sempre più minaccioso, si può ritenere che un possibile strumento di ricollocazione del personale potrà, verosimilmente, essere costituito proprio dal contratto a termine, soprattutto in un contesto di incertezza come quello attuale. Di riverbero, alle aziende che intenderanno assumere dovrà essere concessa la possibilità di avvalersi di tale tipologia contrattuale in maniera più libera e meno costosa, ad esempio sulla falsariga della disciplina introdotta dal Jobs Act prima che venisse emendata dal decreto «dignità». Diversamente, si rischia seriamente di ostacolare quella spinta alle assunzioni di cui tanto ci sarà bisogno quando i licenziamenti saranno attuati.