



Contratti a termine e proroga obbligatoria

DI GIUSEPPE MEROLA*

Ancora una volta, sono le aziende a doversi fare carico delle ricadute negative derivanti dall'emergenza epidemiologica. In particolare, con la conversione in legge del decreto Rilancio è stata introdotta una norma (art. 93, comma 1-bis), a dire il vero inaspettata, che stabilisce la proroga automatica dei contratti a termine per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza da Covid-19. Per effetto di tale norma, quindi, tutti i contratti a termine in corso alla data di pubblicazione della legge di conversione (19 luglio 2020) devono ritenersi automaticamente prorogati per una durata corrispondente al precedente periodo di sospensione del rapporto durante il quale il lavoratore è stato, verosimilmente,

collocato in cassa integrazione. Appaiono evidenti le criticità che le aziende si troveranno a dover affrontare nella concreta applicazione di questa norma soprattutto nei casi, tutt'altro che infrequenti, in cui la proroga automatica non corrisponda a un'effettiva esigenza aziendale di avvalersi della prosecuzione dell'attività lavorativa oltre il termine contrattuale. Generalmente, infatti, il termine apposto al contratto di lavoro rispecchia una specifica esigenza del datore di lavoro, con la conseguenza che allo scadere di quel termine potrebbero non esservi più le condizioni per assicurare la continuità lavorativa del dipendente.

Si pensi, per esempio, al caso in cui il contratto a tempo determi-

nato sia stato stipulato per la sostituzione di un lavoratore assente e alla scadenza del termine contrattuale il lavoratore sostituito, come da programma, rientri in servizio. In tal caso, l'azienda si troverebbe nel paradosso di dover occupare, sia pur temporaneamente, due dipendenti in relazione alla medesima posizione lavorativa, il che appare evidentemente inammissibile ed irragionevole. È quindi auspicabile che il governo si renda immediatamente conto delle disfunzioni legate alla proroga automatica del contratto a termine ed introduca dei correttivi volti a far sì che siano, semmai, le aziende a stabilire se optare o meno per la prosecuzione del rapporto di lavoro. (riproduzione riservata)

**Pirola Pennuto Zei & Associati*



Contratti a termine fra proroga obbligatoria e causale

Critiche tecniche sulla proroga automatica dei contratti a termine, verso il rinnovo a dicembre per quelli senza causale: il dibattito.

C'è proroga e proroga, si potrebbe dire con una battuta per sintetizzare l'attuale dibattito in corso sui contratti a termine. Da una parte, in vista della manovra estiva, si parla di rinnovo senza causale (chiesto dalle imprese). Dall'altra, ci sono una serie di critiche sulla misura del decreto Rilancio (articolo 93, comma 2, dl 34/2020) che li proroga in automatico per una durata pari all'astensione dall'attività determinata dall'emergenza Covid.

«Appaiono evidenti le criticità che le aziende si troveranno a dover affrontare», segnala Giuseppe Merola, giuslavorista di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «soprattutto nei casi, tutt'altro che infrequenti, in cui la proroga automatica non corrisponda ad un'effettiva esigenza aziendale di avvalersi della prosecuzione dell'attività lavorativa oltre il termine contrattuale».

Pasquale Staropoli, giurista del lavoro, Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, segnala anche una serie di punti critici, fra i quali il coordinamento di questa disposizione con la possibilità di rinnovo dei contratti a termine fino al 31 agosto senza causale, stabilità sempre dal DL Rilancio. Vediamo tutto.

Il riferimento è l'articolo 93 del dl 34/2020, che prevede le due misure sopra esposte:

possibilità di proroga senza causale fino a fine agosto dei contratti a termine già in essere allo scorso 23 febbraio proroga automatica per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza Covid 19, di contratti a termine, anche in somministrazione, e contratti di apprendistato, introdotta nel corso del passaggio parlamentare di conversione in legge. Contratti a termine senza causale fino ad agosto 28 Maggio 2020

Staropoli segnala «la perdita di significato» della proroga senza causale «perlomeno per tutte quelle fattispecie per le quali al 30 agosto opererà comunque ancora la proroga automatica appena introdotta». Altro aspetto critico:

l'accorpamento di tre fattispecie contrattuali tutte astrattamente «a termine» (apprendistato, contratto e somministrazione a termine), «che rispondono in realtà a logiche e tipologie contrattuali anche significativamente differenti tra loro. Se, infatti, per i contratti di apprendistato il prolungamento della durata è già contemplato ove ricorrano ipotesi di sospensione incolpevole del rapporto (articolo 42, comma 5, lettera g, dlgs 81/2015), non così può dirsi per il contratto a termine, nel qual caso la proroga obbligatoria, disattendendo quelle che sono state le ragioni che hanno determinato l'individuazione di quella particolare durata del contratto, prescinde dalla attualità della sussistenza di un interesse alla prosecuzione del rapporto stesso. Si realizza perciò un obbligo in capo al datore di lavoro di ricevere una prestazione indipendentemente dalla sua effettiva utilità o necessità». => Guida ai contratti a termine: durata, causale, rinnovi

Quest'ultimo, è un aspetto sottolineato anche da Merola: generalmente,

«il termine apposto al contratto di lavoro rispecchia una specifica esigenza del datore di lavoro, con la conseguenza che allo scadere di quel termine potrebbero non esservi più le condizioni per assicurare la continuità lavorativa del dipendente. Si pensi, ad esempio, al caso in cui il contratto a tempo determinato sia stato stipulato per la sostituzione di un lavoratore assente e alla scadenza del termine contrattuale il lavoratore sostituito, come da programma, rientri in servizio. In tal caso, l'azienda si troverebbe nel paradosso di dover occupare, sia pur temporaneamente, due dipendenti in relazione alla medesima posizione lavorativa». la proposta del giuslavorista: modificare la norma escludendo l'automatismo, lasciando alle aziende la possibilità di «stabilire se optare o meno per la prosecuzione del rapporto di lavoro».

Staropoli rileva anche difficoltà legate ai contratti di somministrazione: l'automaticità, spiega, «opera soltanto per il rapporto intrattenuto dall'utilizzatore con il somministrato per la prestazione

lavorativa», mentre la legge non chiarisce cosa succede al contratto tra il datore di lavoro e l'agenzia di somministrazione, disciplinando «eventuali oneri accessori che l'agenzia potrebbe pretendere».

Manovra estiva: 25 miliardi per la Fase 3 23 Luglio 2020 Segnaliamo infine che il tema dei contratti a termine resta al centro dell'agenda del Governo in vista della manovra estiva da 25 miliardi , ovvero il prossimo decreto con le misure per fronteggiare l'emergenza Covid.

Si parla di spostare al 31 dicembre la possibilità di proroga e rinnovo dei contratti a termine senza causale.

Se vuoi aggiornamenti su Contratti di lavoro, DI Rilancio inserisci la tua email nel box qui sotto:

Compilando il presente form acconsento a ricevere le informazioni

relative ai servizi di cui alla presente pagina ai sensi

dell' informativa sulla privacy .

La tua iscrizione è andata a buon fine. Se vuoi ricevere informazioni personalizzate compila anche i

seguenti campi opzionali:

Compilando il presente form acconsento a ricevere le informazioni

relative ai servizi di cui alla presente pagina ai sensi

dell' informativa sulla privacy .