

Contratti a termine e Covid19: le ultime novità

Descrizione

Il contratto a tempo determinato è una particolare tipologia di contratto di lavoro subordinato, caratterizzato dalla presenza di un termine di durata predeterminato.

Il decreto Dignità (d.l. 7/2018 convertito in L. 96/18) è intervenuto in maniera decisa e in controtendenza rispetto al passato, andando a modificare pesantemente il d. lgs. 81/2015 e rendendo di fatto impossibile stipulare un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi.

In via generale è infatti previsto che *“il contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi”* (contratto acausale – di 12 mesi iniziale).

Il contratto può avere una durata complessiva nel limite di **24 mesi**, ma solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) *esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*
- b) *esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*

Basta leggere la norma dell'art. 19 comma 1 sopra riportata, per comprendere come il richiamo ad *“esigenze temporanee estranee all'ordinaria attività”* o ad *“esigenze connesse ad incrementi temporanei non programmabili”* impedisca nel concreto la previsione di una delle causali necessarie per la stipulazione di un contratto di durata superiore ai 12 mesi (anche tramite proroga o rinnovo).

Come noto, l'emergenza sanitaria che ha colpito anche il nostro Paese, si sono susseguiti numerosi interventi normativi che hanno previsto deroghe ed eccezioni.

Senza ripercorrere i tortuosi interventi legislativi emergenziali (tra l'altro di difficile interpretazione), ai fini pratici si ritiene utile richiamare la normativa ad oggi applicabile, introdotta con il Decreto Agosto (d.l. 104/20) e ora estesa con la Legge di Bilancio.

È stata introdotta una sorta di sospensione del Decreto Dignità, prevedendo la possibilità di rinnovare e prorogare, anche in somministrazione, **per una sola volta** contratti a tempo determinato, senza necessità di motivare con le causali previste ex lege. E ciò dal 15 agosto fino al 31 dicembre 2020 – ora esteso fino al 31 marzo 2021.

Il termine del 31 marzo 2021 si riferisce alla formalizzazione del contratto di lavoro o della proroga: la durata del rapporto stesso potrà ben protrarsi oltre tale data, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi calcolato cumulando tutti i contratti a termine avvenuti tra l'azienda e quel determinato lavoratore.

Il periodo agevolato (quindi oggetto di estensione causale) non potrà comunque superare i 12 mesi.

Nell'auspicio di tornare presto alla normalità, sarebbe forse opportuna una riflessione in merito alla messa in pratica della normativa in tema di contratto a tempo determinato, resa applicabile nella sua interezza solo grazie alle deroghe emergenziali. Nel frattempo, il consiglio è quello di verificare con un esperto nel caso concreto l'applicabilità della normativa straordinaria.

Scritto da **Avv. Erica Mussato**
Diritto del Lavoro e Previdenziale

Servizio Agoràpro collegato a questo articolo: [Problematiche sul lavoro – Imprese e società](#)

**Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
[iscriviti alla newsletter Agoràpro.](#)**

Categoria

Lavoro e Impresa

agorapro.eu