

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 dura 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 è 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 potrÃ comunque superare i 12 mesi. Nellâ??auspicio di tornare presto alla normalitÃ , 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 Ã“ quello di verificare con un esperto nel caso concreto lâ??applicabilitÃ della normativa straordinaria.

Scritto da Avv. Erica Mussato
Diritto del Lavoro e Previdenziale

Servizio AgorÃ pro collegato a questo articolo: [Problematiche sul lavoro â?? Imprese e societÃ](#)

***Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
iscriviti alla newsletter AgorÃ pro.***

Categoria

Lavoro e Impresa

agorapro.eu