



Decreto Agosto: le novità in materia di contratti a tempo determinato alla luce delle indicazioni fornite dall'INL

Con nota n. 713, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le prime indicazioni interpretative in merito alle disposizioni contenute nel c.d. [Decreto Agosto](#) (analizzate con [news del 18 agosto u.s.](#)), tra cui particolare attenzione merita l'art. 8, recante "*Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine*", che, al fine di rendere più agevole la prosecuzione del lavoro a tempo determinato nell'attuale stato di emergenza epidemiologica e di difficoltà lavorativa, allenta fino al prossimo dicembre i vincoli imposti dal decreto cd. Dignità, emanato esattamente due anni fa.

Come noto, il [d.l. n. 87/2018](#), modificando il [d.lgs. 81/2015](#) (cd. *Jobs Act*), prevede che il contratto di lavoro possa essere stipulato a tempo determinato, senza la necessità di specificarne le ragioni, esclusivamente per i primi 12 mesi, allo scadere dei quali il datore di lavoro è obbligato ad indicare una causale giustificativa dell'apposizione del termine al rapporto.

Qualora il contratto a termine non risulti rientrante in una delle causali tassativamente individuate dall'art. 19 del d.lgs.81/2015 (ossia, esigenze estranee all'attività ordinaria, sostituzione di lavoratori o incrementi non programmabili dell'attività), il rapporto si trasforma automaticamente, al superamento del dodicesimo mese, in contratto a tempo indeterminato.

Orbene, nell'attuale situazione emergenziale già il [decreto Rilancio](#) aveva tentato di semplificare il farraginoso meccanismo delle causali, aggiungendo alle "classiche" motivazioni una ragione per l'apposizione del termine ideata *ad hoc* e contenuta nell'art. 93 del decreto citato, che prevedeva l'ulteriore possibilità di prorogare o rinnovare i contratti a tempo determinato sino al 30 agosto 2020 per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza dell'emergenza COVID 19.

Tuttavia, tale norma (i cui effetti peraltro sono cessati lo scorso 15 giugno) è stata rimaneggiata dal Decreto Agosto, secondo cui è possibile la proroga **acausale anche dopo i primi dodici mesi** nonché **il rinnovo acausale** dei contratti a termine per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta, seppur rispettando il limite complessivo di durata di 24 mesi previsto dalla normativa ordinaria.

In proposito, l'INL nella nota in commento ha chiarito come il rinnovo del contratto a termine in deroga assistita, oltre il termine di legge dei 24 mesi o del diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva resta subordinato al rispetto delle condizioni ordinarie, relativamente all'indicazione delle causali e alle proroghe e rinnovi, di cui agli artt. 19 comma 1 e 21 del d. lgs. 81/2015.

Procedendo con ordine, la prima novità contenuta nel decreto di recente emanazione attiene dunque alla completa soppressione delle causali, compresa quella in deroga al regime ordinario sopra menzionata e contenuta nel decreto Rilancio.

Il datore di lavoro, pertanto, non risulta più tenuto a fornire alcuna prova circa il fatto che il contratto a termine sia stato avviato o prorogato per una ragione specifica ma sarà



sufficiente indicare genericamente la correlazione tra la prosecuzione del contratto e lo stato emergenziale in atto.

A ciò si aggiunga che all'art. 93 del d. lgs. 34/2020 è stata eliminato l'inciso *"in essere alla data del 23 febbraio 2020"*, cosicché la norma può essere applicata a tutti i contratti a tempo determinato, indipendentemente dal fatto che il rapporto prorogato ovvero il precedente rapporto, oggi rinnovato, risultasse stipulato alla data del 23 febbraio 2020.

Rispetto alla versione vigente del primo comma dell'articolo 93 del Decreto Rilancio, un'ulteriore modifica afferisce poi al periodo di fruizione della sospensione dell'obbligo della causale.

Infatti, sono state eliminate le parole *"sino al 30 agosto 2020"*, quale periodo di riferimento massimo del contratto da stipulare, sostituite dalla previsione *"fino al 31 dicembre 2020"*.

Finora la data del 30 agosto 2020 era stata indicata, in una faq pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro, quale termine ultimo da prevedere nel contratto di lavoro (proroga o rinnovo a tempo determinato) per vedersi riconosciuta l'esenzione dall'obbligo della causale.

Con la nuova formulazione, invece, la data del 31 dicembre 2020 deve essere interpretata in combinato con quanto previsto nella frase successiva, relativamente alla possibilità di *"rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato"*.

In considerazione di ciò, secondo l'interpretazione fornita dall'INL, il contratto a termine mancante di motivazione all'atto di rinnovo o proroga potrà, quindi, scavallare l'anno 2020, risultando determinante unicamente che la data di sottoscrizione dello stesso non sia successiva al 31 dicembre 2020.

Inoltre, si evidenzia che l'agevolazione potrà essere fruita per una sola volta, indipendentemente dal fatto che si tratti di una proroga o di un rinnovo.

Ciò significa che, nel caso di un rinnovo, una successiva proroga dovrà prevedere una causale, in quanto si ritornerà alla regola originaria che prevede l'obbligo di indicare un motivo ad una proroga presente all'interno di un contratto a termine rinnovato.

Analogamente qualora si voglia procedere alla proroga di un contratto a termine in essere e, successivamente alla sua scadenza, si proceda al rinnovo entro il 31 dicembre: tale rinnovo dovrà prevedere una causale, in quanto l'agevolazione normativa è stata *"consumata"* al momento della proroga.

A tal proposito, l'INL, con la nota in commento, ha precisato che l'art. 8 del cd. Decreto Agosto permette la deroga alla disciplina sul numero massimo di proroghe, con la conseguenza che laddove siano già state utilizzate le quattro proroghe ordinariamente previste sarà possibile effettuare un'altra per un massimo di 12 mesi.

Inoltre, la nuova normativa sostituisce integralmente quella precedentemente contenuta nell'articolo 93, primo comma del d.l. 34/2020: pertanto, è possibile prorogare anche contratti a termine già prorogati in base alla disposizione precedente.

Il nuovo articolo 93 si affianca alla possibilità di proroga e di rinnovo già prevista dall'articolo 19-bis del decreto Cura Italia per i datori che fruiscono degli ammortizzatori Covid, comunque entro l'arco temporale di fruizione di tali ammortizzatori.

Per completezza, si evidenzia anche che, stando alla formulazione letterale della norma e



tenuta in debito conto la *ratio* sottesa all'adozione della novellata disposizione, volta al rilancio delle attività lavorative nell'attuale stato di emergenza epidemiologica, l'INL ha ritenuto che la deroga alla normativa sui contratti a tempo determinato si estenda all'intero art. 21 del d.lgs. 81/2015, compresa la regola dello *stop and go* che, allo stato, non dovrà essere rispettata in caso di rinnovo dei contratti a termine.

Infine, si evidenzia che l'articolo 8 dispone anche la soppressione del comma 1-bis, dell'articolo 93 del decreto Rilancio, che prevedeva la proroga obbligatoria di tutti i contratti a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, e dei contratti di apprendistato per la qualifica e di alta formazione (primo e terzo livello), di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, abrogazione che sicuramente permetterà ai datori di lavoro di evitare di mantenere in forza risorse anche qualora non vi sia una effettiva esigenza alla prosecuzione dei loro contratti.

A tal proposito, l'INL ha chiarito che la proroga automatica fruita nel periodo 18 luglio-14 agosto 2020 deve essere considerata neutrale in relazione al computo dei 24 mesi del contratto a tempo determinato anche ai fini di quanto disposto del nuovo comma 1 dell'art.93.

Decreto Agosto- le novità in materia di contratti a tempo determinato alla luce delle indicazioni fornite dall'INL