

29.09.2020

LAVORO | COVID 19

CONTRATTI A TERMINE CON DISCIPLINA STRAORDINARIA FINO AL 31.12.2020

Con la pubblicazione del Decreto “Agosto” n. 104-2020 sono entrate in vigore alcune importanti misure emergenziali in materia di contratti a termine, valide fino al 31 dicembre 2020, che introducono temporanei elementi di flessibilità nella disciplina ordinaria, dettata dal Decreto Dignità n. 87 2018. Vediamo in sintesi le novità nella seguente scheda.

Disciplina straordinaria contratti a termine	<p>L’art 8 del Decreto 104 2020 ha modificato l’art. 93 del decreto rilancio 34.2020 convertito in legge 77/2020, prevedendo che tutti i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore del DL Agosto, 15.8.2020 sono prorogabili o rinnovabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per una sola volta, • per un massimo di 12 mesi, • senza l'apposizione di causali <p>La disciplina straordinaria dura fino al 31 dicembre: questa è la data ultima per stipula di rinnovi e proroghe con le caratteristiche sopracitate.</p> <p>Il testo dell'articolo di legge non nomina espressamente i contratti di somministrazione ma tutti gli esperti concordano che essi siano ugualmente interessati dalla novità, in quanto il Jobs act e il decreto Dignità li hanno ricompresi nella disciplina del lavoro a termine.</p> <p>Inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuali proroghe o rinnovi già intervenuti sulla base della normativa ordinaria non sono conteggiati. È possibile quindi procedere entro il 31.12 .2020 a una quinta proroga rispetto alle 4 ordinarie 1. • Possibile anche in questo periodo straordinario il non-rispetto della regola dello stop-and-go”2 (cioè la pausa obbligatoria di dieci o venti giorni tra contratti a termine successivi 3). • Obbligo comunque di rispettare la soglia complessiva di 24 mesi per i rapporti di lavoro tra dipendente e l’azienda.
---	---

1 Chiarimento fornito dalla circolare dell’ispettorato del lavoro n. 713 del 16.9.2020

2 Chiarimento fornito dalla circolare dell’ispettorato del lavoro n. 713 del 16.9.2020

3 V. specchietto nella tabella relativa alla disciplina ordinaria

	<p>Nulla cambia in materia di “contratto in deroga assistita” stipulato avanti ad un funzionario dell’Ispettorato territoriale del Lavoro oltre il termine dei ventiquattro mesi o in deroga al limite della contrattazione collettiva. Resta valido quindi quanto chiarito dall’INL nella nota n. 8120/2019 : rinnovo unico per un massimo di dodici mesi con causale e rispetto del periodo di pausa “stop and go”.</p>						
<p>La disciplina ordinaria su rinnovi e causali dei contratti a termine nel Decreto Dignità 87/2018</p>	<p>La durata massima complessivo di utilizzo dei contratti a termine è passata con il Decreto dignità da 36 a 24 mesi. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il primo contratto può essere senza causale ma deve avere come termine massimo 12 mesi. • Dal primo rinnovo o proroga per le stesse mansioni, che faccia superare tale termine è richiesta l'apposizione di una tra le CAUSALI seguenti: <ol style="list-style-type: none"> 1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; 2. esigenze di sostituzione di altri lavoratori 3. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. <p>N.B. Sono esenti dall' obbligo di causale le attività stagionali (elencate nell'allegato al DPR 1525/1963 o previste dal CCNL).</p> <p>Il numero massimo di proroghe o rinnovi possibili è fissato a 4, fermo restando il limite massimo di 24 mesi. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>ATTENZIONE: È sempre richiesto l'assenso del lavoratore.</p> <p>Nelle ipotesi di rinnovo, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali e con le stesse mansioni nella stessa azienda, il cd. Stop and Go, che si applica come segue:</p> <table border="1" data-bbox="418 1507 1393 1646"> <thead> <tr> <th colspan="2">INTERVALLO MINIMO FRA DUE CONTRATTI A TERMINE SUCCESSIVI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi</td> <td>10 giorni</td> </tr> <tr> <td>contratti di durata superiore a 6 mesi</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>È previsto un termine massimo per prosecuzioni di fatto (cioè senza proroga o rinnovo del contratto) del rapporto di lavoro a termine, pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 giorni, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi, e • 50 giorni negli altri casi. <p>Per queste prosecuzioni il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione dello stipendio.</p>	INTERVALLO MINIMO FRA DUE CONTRATTI A TERMINE SUCCESSIVI		contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi	10 giorni	contratti di durata superiore a 6 mesi	20 giorni
INTERVALLO MINIMO FRA DUE CONTRATTI A TERMINE SUCCESSIVI							
contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi	10 giorni						
contratti di durata superiore a 6 mesi	20 giorni						

<p>STOP alla proroga obbligatoria</p>	<p>Il decreto agosto ha previsto anche lo stop alla proroga obbligatoria⁴ dei contratti a termine e di apprendistato di 1 e 3 livello, a seguito di sospensioni dell'attività intervenute per provvedimenti delle autorità o per Cig.</p> <p>Le eventuali proroghe applicate nel periodo di vigenza della norma del decreto Rilancio prima dell'entrata in vigore del Decreto Agosto (quindi tra il 19-7 e il 15-8-2020) restano valide.</p> <p>ATTENZIONE: Rimane comunque obbligatorio il recupero delle ore di sospensione per eventuali sospensioni o riduzioni per per i soggetti con contratto di apprendistato professionalizzante, dato che tale rapporto di lavoro ha finalità formative.</p>
<p>Esempi di rinnovo o proroga con la disciplina straordinaria</p>	<p>Esempio 1 Contratto a termine della durata di sei mesi stipulato il 15 aprile e in scadenza il 15 ottobre 2020; può essere prorogato entro i 12 mesi al massimo 4 volte secondo la norma generale. Se le proroghe sono di 15 giorni ciascuna scadono il 15 dicembre 2020, il datore si lavoro potrà ricorrere alla disciplina straordinaria e procedere a proroga o rinnovo per 12 mesi con termine 15 dicembre 2021? SI perché è rispettato il termine di 24 mesi complessivi.⁵</p> <p>Esempio 2 Si può rinnovare senza causale un contratto a termine stipulato il 1° settembre 2020 con scadenza 31.12.2020 con nuova scadenza 30 giugno 2021? No, va apposta la causale perché il contratto non era in corso alla data del 15 agosto 2020 quindi non rientra nella disciplina straordinaria.</p> <p>Esempio 3 Si può rinnovare senza causale un contratto a tempo determinato di 24 mesi in scadenza il 31.12.2020 a seguito di proroga obbligatoria intervenuta tra il 18 luglio e il 14 agosto?</p>

⁴ Decreto Rilancio n. 34-2020 art. 93 comma 1bis abrogato dal DI 104-2020.

⁵ Alcuni esperti consigliano però prudenza nella stipula di rinnovi o proroghe in date molto anticipate e/o con termine molto lontano rispetto alla scadenza naturale del contratto, ricordando anche una sentenza del Tribunale di Milano (la 797 del 22 giugno 2020) per il quale, per valutare se una determinata proroga ricadesse o meno nel periodo transitorio, si doveva fare riferimento non alla data della stipula, ma al momento della produzione degli effetti, cioè alla data di originaria scadenza del contratto, nella quale la proroga appunto avrebbe prodotto il suo effetto. Sarebbero auspicabili in merito ulteriori chiarimenti ministeriali potrebbero anche verificarsi leggere modifiche nell'iter di conversione in legge, attesa per il 14 ottobre 2020.

	<p>Sì, perché il periodo di proroga obbligatoria prevista dal decreto Rilancio non va conteggiata nei 24 mesi complessivi.</p>
<p>Contratti a termine “di Agosto” Schema di riepilogo</p>	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%; background-color: #e6f2ff;"> <p>Contratti a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> già in corso al 15.8.2020 anche in somministrazione </div> <div style="margin: 0 20px; font-size: 2em;">➔</div> <div style="width: 65%;"> <div style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Possibile ulteriore rinnovo entro il 31.12.2020</div> <div style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Durata massima 12 mesi</div> <div style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Senza causale</div> <div style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Anche in aggiunta a altri rinnovi o proroghe già effettuati se entro il limite totale di 24 mesi</div> <div style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #e6f2ff;">Eventuali proroghe obbligatorie e effettuate a norma del dl Rilancio non sono conteggiate nel totale.</div> </div> </div>

Non esitate a contattare i Vostri corrispondenti in DataConsulting per avere maggiori informazioni.

Servizi Amministrazione del personale