

I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO COME RIVISTI DAL DECRETO "AGOSTO" (D.L. 104 DEL 2020)



Avv. MARIO FUSANI
Responsabile Ufficio legale Assoenologi

Anche per il settore enologico molteplici le norme da tenere in considerazione per una corretta gestione e riorganizzazione dei rapporti di lavoro nella fase post Covid-19.

ESTENSIONE AL 31/12 E RINNOVI SENZA CAUSALE

Le modifiche alle norme che definiscono la disciplina dei contratti a tempo determinato sembrano non avere mai fine. Il Decreto n. 104 del 2020 (c.d. "decreto agosto"), in vigore dal 15 agosto, infatti, ha introdotto altre novità in fatto di contratti a tempo determinato, una materia, che sembra non conoscere limiti al numero di interventi legislativi di cui è stata interessata negli ultimi anni.

Ora, per i molti imprenditori del settore enologico, è importante sapere che, fino al 31 dicembre di quest'anno, sarà possibile prorogare o rinnovare un contratto a tempo determinato senza l'obbligo a monte di individuare una causale, fermo restando che questo tipo di contratti non potrà comunque durare più di 24 mesi.

Tale intervento, segue quello introdotto con il Decreto Rilancio, andando a introdurre delle modifiche derogatorie alla disciplina generale, stabilendo all'art. 8 come:

"In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'art. 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un



periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81".

Riassumendo, la norma contenuta nell'ultimo D.L., è possibile dire che: viene estesa al 31 dicembre 2020 (così, è stato superato il precedente

termine del 30 agosto 2020) la facoltà di decidere proroghe e rinnovi senza indicazione di causale;

proroghe e rinnovi senza causali potranno essere decisi per un periodo massimo di 12 mesi e solo per una volta in virtù dell'emergenza da Covid-19.

La disciplina viene quindi modificata rispetto a quella ordinaria, tutt'ora vigente seppure derogata in alcuni suoi

aspetti, proprio per consentire a imprese e lavoratori di affrontare nel modo migliore l'emergenza epidemiologica.

CONTRATTI DI LAVORO: DAL DECRETO DIGNITÀ AL DECRETO AGOSTO

In condizioni "normali", il Decreto legge n. 87 del 2018 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 96 del 2018 (c.d. Decreto Dignità), prevede che la durata massima di tali contratti sia fissata in dodici mesi, potendo essere elevata a ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;

b) esigenze sostitutive di altri lavoratori; c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Accanto alle novità appena descritte, è necessario affiancare alcuni corollari tecnici della norma che chiarisce, modificandone il testo il precedente, l'art. 93 del c.d. "Decreto Rilancio" che interveniva proprio sui contratti a tempo determinato.

In primo luogo, il c.d. "decreto Agosto" eliminando la necessità della motivazione causale della proroga o del rinnovo chiarisce i dubbi rispetto alla possibilità che il regime di acausalità dovesse essere subordinato alla condizione del riavvio dell'attività produttiva in seguito alla cessazione dell'emergenza epidemiologica.

In secondo luogo, deve essere considerato come il nuovo regime derogatorio all'obbligo di causale (previsto ex art. 21 del D.lgs. n. 81 del 2015 come rivisto dal D.L. n. 87 del 2018, Decreto Dignità), concerne tutti i contratti di lavoro a tempo determinato (anche quelli di somministrazione di lavoro a tempo determinato), non riguardando così solo i contratti vigenti al 23 febbraio 2020.

In terzo luogo, la proroga o il rinnovo acausali, come già detto, sono consentiti per 12 mesi (pur restando fermo il divieto di superamento del termine massimo di 24 mesi) e per una volta fino al termine del 31 dicembre 2020 e ciò, anche laddove, la proroga o il rinnovo dovessero determinare la prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo determinato oltre il 31 dicembre 2020 posto che la stessa legge individua in 12 mesi il periodo massimo di proroga o rinnovo del contratto.

Da ultimo, è doveroso segnalare una novità sul regime automatico delle proroghe e dei rinnovi.

RAPPORTI DI LAVORO: PROROGHE E RINNOVI

Infatti, viene meno l'obbligo per le aziende di prolungare i rapporti a tempo determinato per la durata pari alla sospensione dell'attività lavorativa a causa dell'emergenza sanitaria.

Ciò, in virtù dell'abrogazione del comma 1 bis dell'art. 93 del c.d. Decreto Rilancio, disposta dal D.L. 104/2020.

L'automaticità di tali proroghe era stata prevista dalla Legge di conversione del c.d. Decreto Rilancio che testualmente affermava che: "il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospen-



sione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19."

La portata di tale norma, del resto, se, in un primo tempo, era stata confermata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con nota del 21 luglio 2020 estendendone la portata anche ai rapporti di apprendistato professionalizzante e ai contratti a termine di somministrazione, dall'altro, creava non poche difficoltà applicative per le aziende.

Prova di ciò, il fatto che lo stesso Ispettorato, fin nella citata nota, sostenesse l'importanza di formulare maggiori chiarimenti sul punto, che il Decreto "Agosto" ha per l'appunto fornito in modo molto chiaro, non essendo peraltro tali contratti nemmeno soggetti al sistema di sospensione dei recessi datoriali a seguito della scadenza dei contratti a termine (anche in somministrazione) per scadenza naturale del termine del contratto. ■