

# Decreto Sostegni, contratti a termine: proroga senza causale fino al 31 dicembre 2021

## Spettabile clientela,

sperando di vedervi numerosi il prossimo 13 maggio, incontro nel quale parleremo di assunzioni agevolate e altro, di seguito riassumo lo stato delle cose, in merito al contratto a termine.

**Contratti a termine, proroga senza causale fino al 31 dicembre 2021:** differito ancora una volta il ritorno delle regole del Decreto Dignità. Lo ha stabilito il Decreto Sostegni, approvato il 19 marzo 2021 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale, lo scorso 22 marzo.

**Contratti a termine, proroga senza causale fino al 31 dicembre 2021:** il ritorno alla disciplina ordinaria del Decreto Dignità che limita fortemente i rinnovi dei rapporti a **tempo determinato** è stato ancora rinviato, questa volta al **2022**.

Lo ha stabilito il nuovo **Decreto Sostegni**, approvato dal Consiglio dei Ministri il **19 marzo 2021**. Ecco, quindi, che per tutto l'anno in corso si applicherà sui contratti a termine il regime speciale.

Se non fosse intervenuto questo provvedimento, infatti, dal **1° aprile** - l'ultima scadenza era fissata al 31 marzo 2021 - sarebbe tornato in vigore il regime ordinario previsto dall'**articolo 21, del T.U. sui contratti di lavoro**. La norma, così come modificata dal **Decreto Dignità**, contempla l'**obbligo** per il datore di lavoro di indicare la **causale** che giustifichi la proroga o il rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato.

L'efficacia della disposizione è stata sospesa inizialmente dal **Decreto Rilancio** (articolo 93 del DL n. 34/2020) che, alla luce dell'emergenza sanitaria, ha voluto **attenuare la rigidità della disciplina** per agevolare le aziende e i lavoratori.

### **Contratti a termine, proroga senza causale fino al 31 dicembre 2021: novità Decreto Sostegni**

Il **Decreto Sostegni**, all'**articolo 17**, si è occupato delle tanto discusse disposizioni in materia di proroga o rinnovo dei contratti a tempo determinato, le cui regole ordinarie sono state ritenute troppo poco flessibili e sfavorevoli per lavoratori ed aziende che si trovano a fronteggiare gli effetti della pandemia da Covid-19.

Il **Decreto Rilancio** (DL n. 34/2020) è stato il primo a sospendere le regole introdotte dal Decreto Dignità fino al **30 agosto 2020**, termine prorogato al **31 dicembre 2020** dal **Decreto Agosto** e ancora al **31 marzo 2021** **dalla Legge di Bilancio 2021**.

L'ultima *deadline*, quella nuova individuata dal **Decreto Sostegni**, è prevista per **31 dicembre 2021**.

## Proroga contratti a termine senza causale: qual è l'oggetto del rinvio

Il seme della discordia è l'attuale formulazione dell'**articolo 21 del T.U. sui contatti di lavoro** (D. lgs. del 15/06/2015 n. 81) che vincola l'azienda a indicare i motivi alla base di un contratto individuale di lavoro a termine.

In particolare, si riferisce alle seguenti tipologie di rapporti contrattuali:

- **Contratti a tempo determinato *ab origine* superiori a 12 mesi;**
- **proroga** di un contratto a termine che sommata all'iniziale durata supera i **12 mesi**;
- **rinnovo** del contratto a termine indipendentemente dalla sua durata.

Al fine di incentivare l'occupazione e ridurre il **preariato in Italia**, il Decreto Dignità ha stretto le maglie della disciplina del **contratto a termine** ed ha, nei fatti, vincolato i contratti che rispondono alle caratteristiche sopracitate a dei motivi specifici, le cosiddette "**cause del termine del contratto**".

Le causali previste sono le seguenti:

- **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività;

- esigenze di **sostituzione** di altri lavoratori;
- esigenze connesse a **incrementi temporanei**, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Per arginare gli effetti della pandemia sui rapporti flessibili, nel 2020 il Governo è **intervenuto più volte sulla disciplina** dei contratti a termine, con lo scopo di allentare le restrizioni del Decreto Dignità.

Ecco quindi che il citato **articolo 93 del DL 34/2020** ha previsto, in risposta all'emergenza Covid, che i datori di lavoro potessero ancora rinnovare o prorogare i rapporti a termine in corso, **fino a 12 mesi**, senza indicare le causali (cioè le motivazioni) del termine di scadenza del contratto.

Una possibilità che, appunto, era stata concessa fino a pochi giorni fa al **31 marzo 2021** e che è stata, ad oggi, estesa a **tutto il 2021**.

## Di seguito, si riporta per intero, l'art. 17 del Decreto Sostegni

Art. 17

Disposizioni in materia di proroga  
o rinnovo di contratti a termine

1. All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il

comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, e' 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'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.».

2. Le disposizioni di cui al comma 1 hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del presente decreto e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.

**COMMENTO:** In virtù del riferimento al periodo massimo di dodici mesi, deve continuare a ritenersi che la data del 31 dicembre 2021 rappresenti il giorno ultimo entro il quale possa procedersi al rinnovo o alla proroga del contratto a termine, già stipulato, proiettando il rapporto di lavoro anche oltre la fine del 2021.

Una novità significativa prevista dal Decreto Sostegni è, tuttavia, rappresentata dall'inserimento all'interno del disposto dell'art. 93 D.L. 34/2020 di un secondo comma che così recita:

***“Le disposizioni di cui al comma 1 hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del presente decreto e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti”.***

Con questa previsione, il Legislatore ha voluto espressamente circoscrivere l'operatività della disciplina introdotta a far data dalla sua entrata in vigore, facendo così salvi gli effetti di eventuali rinnovi o proroghe intervenuti in precedenza.

Ne deriva che la norma relative ai rinnovi ed alle proroghe acausali può trovare applicazione anche ai contratti che siano stati già oggetto di rinnovi o proroghe concessi in applicazione delle precedenti norme emergenziali ed ancora in corso alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni.

La nuova formulazione dell'art. 93 D.L. 34/2020 consente di sostenere, altresì, che l'eventuale proroga del contratto a termine disposta entro il 31 dicembre 2021 prescinda dal rispetto del numero massimo di proroghe e dai termini dilatori minimi previsti in caso di rinnovo dalla disciplina generale del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

A disposizione per chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

Milano, 11 maggio 2021

Dott. Monica Melani