

OGGETTO: **«DECRETO AGOSTO»  
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO – MODIFICHE TEMPORANEE PER  
PROROGHE E RINNOVI**

In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'art. 8 del decreto-legge 14/08/20, n. 104 <sup>(\*)</sup>, in vigore dal 15 agosto scorso e pubblicato in altra parte di questo notiziario, ha modificato la disciplina delle "condizioni" previste dall'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 <sup>(\*\*)</sup>, la cui presenza è necessaria per prorogare (qualora la durata complessiva del rapporto ecceda i 12 mesi) e rinnovare i contratti a tempo determinato <sup>(\*\*\*)</sup>.

In particolare, il citato art. 8 ha sostituito la disposizione di cui all'art. 93, comma 1, del d.l. n. 34/2020 (in vigore dal 19 maggio 2020 e convertito in legge n. 77/2020) che, "per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19", consentiva di prorogare o rinnovare fino al 30 agosto 2020 i contratti a tempo determinato in essere al 23 febbraio scorso, anche in assenza delle menzionate "condizioni" (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 30/2020, pagine 65 e 66).

Per effetto della modifica apportata dall'art. 8 del d.l. n. 104/2020, fino al 31 dicembre 2020 è possibile rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato <sup>(\*\*\*\*)</sup>:

- anche in assenza delle "condizioni";
- per un periodo massimo di dodici mesi;
- per una sola volta;
- ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi.

Di conseguenza, dal 15 agosto 2020:

---

**(\*) Art. 8 del d.l. n. 104/2020  
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, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è 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 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'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.»;

b) il comma 1-bis è abrogato.

(\*\*) Le "condizioni" sono le seguenti: 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.

(\*\*\*) La "proroga" consiste nel prolungamento della durata degli effetti del contratto a tempo determinato, tramite l'estensione del termine finale. Per "rinnovo" s'intende, invece, la riassunzione di un lavoratore che in passato è già stato alle dipendenze dell'azienda, per almeno una volta, con un rapporto a termine.

(\*\*\*\*) Anche se non espressamente indicato, la disposizione derogatoria prevista dal nuovo art. 93 del d.l. n. 34/2020 è applicabile anche ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, in quanto l'art. 34 del d.lgs. n. 81/2015 estende a questi ultimi la disciplina sulle "condizioni" dettata per i contratti a termine.

- ed entro il 31 dicembre 2020, le parti possono stipulare proroghe/rinnovi senza la necessità che sussistano le suddette “condizioni”;
- la proroga/il rinnovo potrà avere durata massima di 12 mesi – la scadenza del rapporto, pertanto, potrà collocarsi oltre il 31 dicembre 2020 –, fermo restando la durata complessiva massima di 24 mesi;
- la possibilità di prorogare/rinnovare il contratto a tempo determinato senza apporre la condizione non è più motivata dall’esigenza di “*far fronte al riavvio delle attività*”;
- la proroga/il rinnovo senza condizione riguarda tutti i contratti a termine, non solo quelli in essere alla data del 23 febbraio scorso;
- la proroga/il rinnovo senza condizione è utilizzabile una sola volta: in attesa di eventuali, auspicati chiarimenti da parte del ministero del Lavoro, a parere di chi scrive, poiché questa nuova “limitazione” è stata prevista dal d.l. n. 104/2020, in vigore da Ferragosto, la proroga e il rinnovo potranno riguardare, entro il 31 dicembre 2020, anche quei datori di lavoro che li abbiano già utilizzati, ma fino al 14 agosto 2020, in base al previgente art. 93 del d.l. n. 34/2020.