

LEGGE DI BILANCIO 2021: POSTICIPATO AL 31 MARZO 2021 IL TERMINE ENTRO CUI PROROGARE/RINNOVARE I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN ASSENZA DELLE “CAUSALI”

Fino al 31 dicembre scorso è stato possibile rinnovare o prorogare (*) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato:

- 1) **in assenza delle condizioni** (**) previste dall'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, le cosiddette “causali” introdotte in tale norma, dal 14 luglio 2018, dal d.l. («dignità») n. 87/2018 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16, n. 17 e n. 23 del 2018);
- 2) per un periodo massimo di dodici mesi;
- 3) “per una sola volta”;
- 4) ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi.

Quanto sopra in base a quanto sancito dall'art. 93 del d.l. 19 maggio 2020, n. 34 (***) (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37 e n. 43 del 2020).

L'art. 1, comma 279, della legge (di Bilancio 2021) 30/12/20, n. 178, in vigore dall'1 gennaio scorso, ha modificato il citato art. 93 e posticipato al prossimo 31 marzo il termine entro cui sarà possibile prorogare/rinnovare i contratti a tempo determinato in assenza delle menzionate “condizioni”, ma nel rispetto, comunque, di quanto indicato nei punti 2), 3) e 4) che precedono.

Pur in mancanza di un'espressa indicazione al riguardo, la disposizione derogatoria di cui si tratta è applicabile anche ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, in quanto l'art. 34 del d.lgs. n. 81/2015 estende agli stessi la disciplina sulle “condizioni” dettata per i contratti a termine.

Per quanto precede, il datore di lavoro che abbia già prorogato/rinnovato un contratto a termine senza condizioni, **dal 15 agosto al 31 dicembre 2020 e alla medesima persona, NON potrà farlo ancora** (tenuto conto del limite di legge: “per una sola volta”) entro il 31 marzo 2021.

(*) 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.

(**) Le condizioni - la cui presenza è, di norma, necessaria per prorogare (qualora la durata complessiva del rapporto ecceda i 12 mesi) e rinnovare i contratti a termine - 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.

(***) **Art. 93 del d.l. n. 34/2020 (testo in vigore dall' 1 gennaio 2021)**

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~~ **31 marzo 2021**, 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.