

**CONTRATTI DI LAVORO (ANCHE DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO DETERMINATO:
POSTICIPATO AL 31 DICEMBRE 2021 IL TERMINE ENTRO CUI PROROGARLI/RINNOVARLI SENZA
“CAUSALI”**

Fino al 31 marzo 2021 si possono 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, dal 14 luglio 2018, dal d.l. n. 87/2018, convertito in legge n. 96/2018 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16, n. 17 e n. 23 del 2018);
- 2) **per un periodo massimo di 12 mesi;**
- 3) **“per una sola volta”;**
- 4) **ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi** (art. 93 del d.l. 19/5/2020 n. 34 ^(***), come modificato, dal 15 agosto 2020, dal d.l. n. 104/2020 e, dall'1 gennaio 2021, dalla legge n. 178/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 10 e n. 1 del 2021).

L'art. 17 del decreto-legge 22/3/2021 n. 41 (il cui testo è riportato in altra parte di questo notiziario), vigente dal 23 marzo scorso, ha modificato ulteriormente il citato art. 93 e posticipato al 31 dicembre 2021 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.

^(*) 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 (convertito in legge 17/7/2020 n. 77)**

Testo in vigore dal 19 maggio al 14 agosto 2020	Testo in vigore dal 15 agosto al 31 dicembre 2020	Testo in vigore dall'1 gennaio al 22 marzo 2021	Testo vigente dal 23 marzo 2021
1. In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.	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.	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 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.	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 , <u>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</u> , anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Peraltro, ai fini dell'applicazione della nuova disposizione derogatoria, "non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti" (art. 17, comma 2, del d.l. n. 41/2021): di conseguenza, il datore di lavoro che fino al 22 marzo 2021 abbia già prorogato/rinnovato a una stessa persona il contratto a termine senza apporvi le "causali" previste dall'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, potrà rifarlo entro il 31 dicembre 2021, purché rispetti le condizioni riportate ai precedenti punti 2), 3) e 4).

La disposizione derogatoria di cui si tratta - giova evidenziarlo - è applicabile anche ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come chiarito dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con risposta a interpellato 3/3/2021 n. 2 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 10/2021).