

CONFERMATA, DALLA LEGGE DI CONVERSIONE DEL D.L. 41/2021, LA POSSIBILITÀ DI PROROGARE/RINNOVARE, FINO AL 31 DICEMBRE 2021, I CONTRATTI DI LAVORO (ANCHE DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO DETERMINATO SENZA “CAUSALI”

La legge 21/5/2021 n. 69 - riportata negli AFFARI GENERALI di questo notiziario - ha convertito il d.l. 22/3/2021 n. 41 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021) senza apportare modifiche all'art. 17, vigente dal 23 marzo scorso, con cui è stato posticipato (dal 31 marzo 2021) al 31 dicembre p.v. il termine entro cui sarà possibile prorogare/rinnovare^(*) i contratti 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 nella 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, dall'1 gennaio 2021, dalla legge n. 178/2020 e, dal 23 marzo 2021, dal d.l. n. 41/2021 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13, n. 10 e n. 1 del 2021; n. 43, n. 37 e n. 30 del 2020).

(*) 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. 19/5/2020 n. 34 (convertito nella 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, 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.

Ai fini dell'applicazione della nuova disposizione derogatoria - applicabile anche ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato -, *“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).