

## Confermato il rispetto di 24 mesi per rinnovi e proroghe del lavoro a termine

Estesa fino al 31 dicembre 2021 la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a termine senza le causali, ma resta il limite dei 24 mesi

/ Mario PAGANO

Il DL 22 marzo 2021 n. 41 (DL "Sostegni") interviene ancora una volta in materia di contratti a termine, rinviando le proroghe e i rinnovi acausali fino al 31 dicembre 2021. Questa volta, però, la modifica legislativa sembra avere maglie **più larghe**, offrendo nuove possibilità ai datori di lavoro che, in passato, avevano già fatto i conti con una disciplina emergenziale sulla quale, tuttavia, il recente interpello n. 2/2021 del Ministero del Lavoro ha fornito un'interpretazione che, pur aderente al dettato normativo, ne aveva fortemente limitato il ricorso.

L'art. 17 del DL "Sostegni" ha integralmente sostituito il precedente art. 93 del DL 34/2020, che già si occupava di proroghe e rinnovi dei contratti a termine.

La **prima versione** di tale disposizione, confermata anche in sede di conversione con la L. 77/2020, ha concesso ai datori di lavoro, in deroga all'art. 21 del DLgs. 81/2015, la facoltà di 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'art. 19 comma 1 del DLgs. 81/2015. In tal caso il contratto "acausale" non poteva, comunque, andare oltre il 30 agosto 2020 (nota INL n. 160/2020).

La norma è stata riscritta dall'art. 8 del DL 104/2020, consentendo ai datori di lavoro – fino al 31 dicembre 2020 e sempre in deroga all'art. 21 del DLgs. 81/2015 – di prorogare o rinnovare i contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, senza necessità delle causali, atteso il riferimento al citato art. 19 comma 1, con l'unico limite del rispetto del termine di **durata massima** di 24 mesi.

In ragione delle finalità espresse dal legislatore e della formulazione utilizzata, nonché del carattere "sostitutivo" della nuova disposizione, rispetto a quella originariamente prevista, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha ritenuto possibile adottare la nuova proroga o il rinnovo "agevolato" anche qualora il medesimo rapporto di lavoro fosse già stato prorogato o rinnovato in applicazione del previgente art. 93 del DL 34/2020, pur sempre nel rispetto del limite di durata massima di 24 mesi (cfr. nota INL n. 713/2020).

La legge di bilancio 2021 (L. 178/2020) con il comma 279 dell'art. 1 è ulteriormente intervenuta sull'art. 93, questa volta però senza stravolgerne l'impianto strutturale ma limitandosi a **estendere** il termine di operatività della disciplina emergenziale al 31 marzo 2021. In

tal senso, pertanto, a differenza di quanto accaduto in precedenza con la riscrittura dell'originario art. 93 del DL 34/2020, la nuova norma non poteva essere letta come "sostitutiva" della precedente, introducendo esclusivamente una proroga al 31 marzo 2021 del termine. Così argomentando, il datore di lavoro che avesse già usufruito della facoltà concessa dall'art. 93 avrebbe esaurito il numero massimo di proroghe consentite dal regime derogatorio.

In tal senso la conferma è arrivata anche dall'interpello n. 2/2021 nel quale, proprio su tale aspetto, il Ministero, valorizzando l'inciso normativo "per una sola volta", contenuto nel comma 1 dell'art. 93, ha precisato come la modifica, prevista dalla legge di bilancio 2021, **non attribuisse** al datore di lavoro una nuova possibilità di rinnovo o proroga "emergenziale".

Qui entra in gioco l'art. 17 del DL "Sostegni" nella parte in cui ha inserito un nuovo comma 2 all'art. 93, ai sensi del quale vengono **neutralizzati** i rinnovi e le proroghe già intervenuti.

Una tale disposizione, quanto mai opportuna, evitando, come avvenuto con la legge di bilancio 2021, di limitarsi a una proroga del termine di operatività della disciplina emergenziale dei rinnovi e delle proroghe, consente di superare la pur condivisibile interpretazione fornita con l'interpello n. 2/2021. Dall'entrata in vigore del DL "Sostegni" anche i datori di lavoro, che abbiano usufruito in precedenza di proroghe e rinnovi emergenziali, potranno usufruire delle nuove possibilità riconosciute dal novellato art. 93.

Tuttavia, non senza limite alcuno. Il comma 1 dell'art. 93 ha, comunque, confermato la necessità di rispettare la durata massima complessiva di **24 mesi**. Tale ultimo aspetto non sembra essere derogato dalla nuova disposizione, in ragione della quale non vanno presi in considerazione i rinnovi e le proroghe già intervenuti ma nulla precisando in merito al limite dei 24 mesi rispetto a essi.

Pertanto, nella sua valutazione occorrerà in ogni caso computare anche i periodi, eventualmente anche "acausali", già intercorsi tra le medesime parti. Laddove il contratto collettivo preveda una durata massima superiore ai 24 mesi, tale soglia potrà essere raggiunta unicamente nel rispetto della normativa ordinaria, ossia attraverso l'apposizione delle **causali** previste dall'art. 19 comma 1.