

Quotidiano del Lavoro

[Stampa articolo](#)[Chiudi](#)

15/06/2020

Contratti a termine più flessibili, ma c'è l'incognita della scadenza il 30 agosto

di Gianvito Riccio e Luigi Iacono

Il Dl Rilancio permette il rinnovo anche senza la causale, ma fissa un limite temporale non chiaro. Se si trattasse della scadenza dei contratti rinnovati, ciò sarebbe contrario alla ratio della norma che punta ad agevolare la ripartenza

Flessibilità. Questa la parola d'ordine utilizzata anche dal piano Colao per cercare di far ripartire il mondo del lavoro nella fase 2 dell'epidemia, nella fase del rilancio. Il Dl Rilancio, appunto, amplifica la flessibilità, sia nell'esecuzione della prestazione lavorativa (smart-working più semplice da attuare e talvolta riconosciuto quale diritto individuale del lavoratore), sia allargando la possibilità di ricorrere a tipologie contrattuali diverse dal rapporto a tempo indeterminato.

A tal proposito, proprio l'articolo 93 del Dl 34/2020 rimuove, seppur temporaneamente, i limiti alla flessibilità del contratto a tempo determinato che il decreto Dignità aveva introdotto, ossia la necessaria sussistenza delle causali (i.e. sostituzione di lavoratori, incrementi temporanei e significativi dell'attività, esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività) per poter rinnovare il contratto a termine, ovvero prorogarne la durata oltre i primi 12 mesi.

La possibilità di prolungare più agevolmente (senza causali) i rapporti a termine è di certo uno strumento che può avere effetti benefici per superare la profonda crisi dovuta alla sospensione obbligata della maggior parte delle attività economiche. In generale, stipulando un contratto a termine, il datore di lavoro colloca temporalmente alla scadenza del contratto stesso la decisione di assumere o meno il dipendente a tempo indeterminato. Ebbene, collocando questa dinamica nel contesto lavorativo attuale, si presume che, ad oggi, la quasi totalità dei datori di lavoro non trasformerebbe in tempo indeterminato un contratto a termine in scadenza, data la criticità della situazione, mentre in futuro tuttavia la prospettiva potrebbe auspicabilmente cambiare.

Se, come detto, il fine della norma in oggetto è lodevole, la formulazione testuale è ambigua.. Sono due i principali dubbi interpretativi sollevati dalla lettera del decreto legge in esame, che, a parere di chi scrive, devono essere risolti attraverso una lettura ratio-orientata della

disposizione (ratio che, lo si ricorda, è quella di attribuire maggiore flessibilità ai contratti a termine per permettere la ripartenza del mondo del lavoro).

Finalità della norma o nuova causale?

Primo dubbio interpretativo: l'incipit. La norma inizia con il seguente inciso: «Per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19». Ci si chiede se tale frase abbia un mero scopo di introduzione, descrittivo della generale finalità della norma, oppure se al contrario l'inciso stia di fatto introducendo una nuova causale che permetterebbe l'utilizzo di proroghe e rinnovi a-causali ai soli datori che stiano riavviando l'attività dopo l'emergenza, escludendo invece dalla platea di destinatari coloro che non si sono fermati in costanza di pandemia. L'interpretazione da prediligere è senza dubbio la prima. Sarebbe quantomeno contraddittorio concepire una norma che esclude le causali per rinnovo / proroga dei contratti a termine e al tempo stesso ne introduce una nuova. Inoltre la seconda interpretazione limiterebbe la portata applicativa della norma, andando contro la ratio sopra citata.

Il nodo della scadenza

Secondo dubbio interpretativo: la scadenza del 30 agosto 2020. Testualmente la disposizione recita: « 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»: il 30 agosto 2020 rappresenta il limite massimo di durata del contratto a termine rinnovato o prorogato senza causali (interpretazione rigida) oppure il termine massimo entro cui è possibile attuare proroghe o rinnovi (interpretazione più elastica) con scadenza collocabile oltre tale finestra? L'interpretazione rigida, seppur avallata dal ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali tramite slide informative del 25 maggio scorso, non può essere condivisa non solo poiché contraria alla ratio, ma anche allo stesso incipit contenuto nella medesima norma. Infatti, se l'obbiettivo è «far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza», non si può certo bloccare l'applicabilità della disposizione al 30 agosto, quando la ripartenza delle attività sarà ancora ben lontana dai livelli pre-crisi.

Al di là di possibili interpretazioni estensive è auspicabile comunque che i dubbi sopra esposti vengano fugati definitivamente da una chiara formulazione della norma in sede di conversione del Dl Rilancio.