



**S T U D I O B A L D I**  
**C O N S U L E N Z A D E L L A V O R O**

Roma 22/11/2021

**APPROFONDIMENTI NORMATIVI**

**Contratti a termine: proroghe e rinnovi a-causali fino al 31 dicembre 2021**

Il decreto Sostegni, riformulando l'articolo 93 del decreto Rilancio, dispone la proroga della deroga ai vincoli ordinari posti per il rinnovo o la proroga dei contratti a termine. Pertanto, fino al **31 dicembre 2021**, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, i datori di lavoro possono rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato anche in assenza delle causali e senza obbligo di rispettare la regola dello «Stop & go». Nell'applicazione delle nuove disposizioni non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.

Il nuovo articolo 93, del decreto legge Rilancio (D.L. n. 34 del 19 maggio 2020), così come riscritto dall'articolo 17, del decreto legge Sostegni, prevede la possibilità di rinnovare o prorogare fino al 31 dicembre 2021, per **una sola volta**, il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 (causalità).

Oltre all'**abrogazione temporanea dell'obbligo** di indicare la **causale**, nella norma emergenziale sono previste altre deroghe alla normativa ordinaria.

In particolare, la **proroga** avvenuta durante la vigenza della norma emergenziale non dovrà essere computata nel massimale previsto dalla normativa di riferimento, cioè non dovrà rientrare nel limite delle quattro proroghe a disposizione del datore di lavoro. Inoltre, viene sospesa anche la regola che dispone, in caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato, una **vacanza contrattuale** (cd. «Stop & go») di almeno 10 o 20 giorni dal precedente contratto a termine, a seconda che il contratto, appena terminato, sia stato di una durata sino a sei mesi, ovvero superiore ai sei mesi.

La mancata obbligatorietà, nell'applicazione di queste regole (obbligo di motivazione, numero proroghe e «Stop & go»), può avvenire solo una volta con il medesimo lavoratore e questo limite avrà efficacia **dalla vigenza del decreto "Sostegni"**, senza tener conto di eventuali rinnovi o proroghe sulle quali l'agevolazione sia stata già utilizzata, in virtù delle **precedenti disposizioni emanate**, in tal senso, dal 15 agosto 2020.





S T U D I O B A L D I

pag. n°2/2

\*\*\*

La disposizione agevolante prevede **due limiti di durata**:

- a) il contratto a termine agevolato (rinnovo o proroga) non potrà superare i **12 mesi**;
- b) la durata massima complessiva, tra tutti i rapporti di lavoro a termine intercorsi con il lavoratore, non potrà essere superiore ai **24 mesi**.

#### **Ambito di applicazione**

Detta agevolazione è operante esclusivamente nei casi in cui il lavoratore abbia già prestato la propria attività lavorativa all'interno dell'azienda con un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, e per il quale l'azienda abbia proceduto a **rinnovare il rapporto di lavoro**, ovvero qualora il rapporto in essere **venga prorogato** e cioè venga allungata, con un ulteriore periodo di tempo, la data di scadenza inizialmente fissata tra le parti. Ragion per cui l'agevolazione è esclusa qualora si tratti di una **prima assunzione a tempo determinato** che, in virtù di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, abbia una durata superiore ai 12 mesi o, altresì, qualora il precedente rapporto di lavoro a termine sia stato svolto presso un'**azienda** appartenente al **medesimo gruppo** di imprese a cui fa parte l'azienda che oggi ha intenzione di assumere il lavoratore.

#### **Estensione ai contratti in somministrazione**

Come chiarito dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 2 del 3 marzo 2021 l'estensione si applica anche ai "contratti di lavoro in somministrazione a termine che, in via eccezionale, in considerazione del perdurare della fase emergenziale, potranno essere **rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza di causali**, fermo il rispetto degli altri limiti previsti dalla legge."... "Ciò, con l'obiettivo di evitare il ricorso agli strumenti di sostegno al reddito che sarebbe invece necessario attivare in favore di quei lavoratori cessati, per il periodo occorrente alla loro ricollocazione nel mercato del lavoro."

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

