

## Slalom tra le date per far proseguire i contratti a termine senza causale

Giampiero Falasca

I NODI DELLA RIPRESA DEL RILANCIO Beneficiano della deroga al Dl dignità le posizioni attive al 23 febbraio scorso. Si può omettere il «motivo» per proroghe e rinnovi soltanto fino al 30 agosto. A quasi due anni di distanza dal decreto «dignità» (Dl 87/2018), il legislatore ha rimesso in discussione - seppure per un periodo breve e per un ambito materiale molto ristretto - il cardine della riforma dei contratti a termine: l'obbligo di indicare la causale (la sussistenza di ragioni sostitutive, di motivi eccezionali o imprevisti e imprevedibili) per tutti i rinnovi dei contratti a termine e di somministrazione, e per le proroghe dei rapporti di durata superiore a 12 mesi. Il

Dl Rilancio (decreto legge 34/2020, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale 128 del 19 maggio, supplemento ordinario 21), all'articolo 93, apre questo varco introducendo un regime temporaneo di acausalità per tutti i datori di lavoro e gli utilizzatori che, fino al prossimo 30 agosto, intendono procedere al rinnovo o alla proroga dei contratti a termine (anche a scopo di somministrazione) in corso al 23 febbraio 2020. In concreto, la norma consente di compiere una serie di operazioni in maniera meno rischiosa rispetto alla disciplina precedente. Queste operazioni si possono compiere solo in relazione a una specifica tipologia di contratti: quelli «in essere» alla data del 23 febbraio 2020. Con questo riferimento, il legislatore ha quindi escluso dal nuovo regime tutti i contratti scaduti prima del 23 febbraio scorso, così come quelli stipulati dopo tale data. Una limitazione priva di senso, non avendo



alcuna ragione di esistere una distinzione di questo tipo, che potrebbe essere eliminata dalla legge di conversione. Sulla base di queste regole, possono presentarsi diverse situazioni in base alla data di stipula o di scadenza del contratto. La prima riguarda un contratto in corso al 23 febbraio, che scade prima del 30 agosto. Questo contratto potrà essere rinnovato, senza indicazione della causale. Potrà anche essere prorogato, prima della scadenza, senza causale, anche nel caso in cui la proroga comporti il superamento dei 12 mesi di durata, godendo dello stesso regime agevolato. La seconda situazione riguarda un contratto scaduto prima del 23 febbraio. Tale contratto potrà essere rinnovato, ma solo indicando una delle casuali previste dal Dl 87/2018, con tutti i rischi legali connessi. La terza situazione riguarda un contratto siglato per la prima volta dopo il 23 febbraio. Tale contratto, non essendo in corso di validità alla data del 23 febbraio, resta escluso - in maniera del tutto irrazionale - dal nuovo regime. La quarta situazione riguarda un contratto scaduto prima del 23 febbraio, rinnovato dopo tale data e scaduto prima che entrasse in vigore il decreto Rilancio (19 maggio). Anche tale rapporto sembra escluso, in maniera irrazionale, dal regime di acausalità. Nei casi in cui si può stipulare o prorogare il contratto senza la causale, si presenta un problema pratico molto importante: fino a quale data può arrivare la scadenza del rapporto rinnovato o prorogato? La legge su questo sembra lasciare molti dubbi, perché non chiarisce se il 30 agosto debba essere considerata come data ultima per la sottoscrizione di un accordo di proroga o rinnovo, la cui durata potrà raggiungere quella prevista dalle regole ordinarie o se, invece, il 30 agosto costituisca la data entro cui deve scadere il contratto acausale. In attesa che la legge di conversione chiarisca questo dubbio, le **imprese** dovranno necessariamente adottare la lettura più prudente, stipulando proroghe e rinnovi acausali con una durata massima che non supera il 30 agosto. La nuova disciplina presenta inoltre una rilevante incertezza sull' inciso iniziale della norma, nella parte in cui si prevede che la facoltà di derogare alle regole del Dl «dignità» viene riconosciuta «per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza dell' emergenza epidemiologica da Covid-19». Il riferimento alla necessità di fronteggiare la fase di «riavvio delle attività» potrebbe far nascere il dubbio che il regime di acausalità non sia applicabile da parte di tutte le **imprese**, ma solo da quelle che hanno l' esigenza di far ripartire l' attività dopo l' emergenza sanitaria. Non ci sono dubbi, invece, sull' applicabilità della nuova disposizione dei contratti a scopo di somministrazione di manodopera: tali contratti sono stati collocati dal Dl 87/2018, ai fini della causale, all' interno dell' articolo 19 del Dlgs 81/2015, con la conseguenza che seguono le regole degli altri rapporti a tempo

ordinari. © RIPRODUZIONE RISERVATA.

---

Riproduzione autorizzata Licenza Promopress ad uso esclusivo del destinatario Vietato qualsiasi altro uso

