EMERGENZA COVID-19: DL 34/2020 (C.D DECRETO RILANCIO) ART. 93, COMMA 1-BIS – PROROGA OBBLIGATORIA DEI CONTRATTI A TERMINE E DEI CONTRATTI DI APPRENDISTATO DI 1° E 3° LIVELLO – FAQ MINISTERO DEL LAVORO

scritto da Francesco Cotini | Luglio 28, 2020

Vi informiamo che il Ministero del Lavoro ha pubblicato sul proprio portale https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Covid-19/Pagine/FAQ.aspx una faq con cui fornisce alcuni chiarimenti in merito alla proroga automatica dei **contratti a termine e di apprendistato di 1°** (Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) **e 3° livello** (Apprendistato di alta formazione e di ricerca), prevista dall'art. 93, comma 1-bis, del DL 34/2020 a seguito di conversione con legge n.77/2020.

Si riporta di seguito il testo della faq.

PROROGA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Come deve essere inteso il riferimento ai contratti a termine per la cui durata è prevista la proroga dall'articolo 93, comma 1-bis del D.L. Rilancio? Cosa si intende per "periodi di sospensione lavorativa"? Quali sono gli obblighi

occupazionali?

La legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del D.L. n. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio) ha aggiunto il comma 1-bis all'articolo 93, disponendo che il termine dei contratti a termine, anche in somministrazione, e dei rapporti di apprendistato è prorogato per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Tale previsione, pertanto, si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato che non siano a tempo indeterminato, proprio al fine di evitare che la loro durata iniziale risulti di fatto ridotta per effetto di circostanze non imputabili al lavoratore. Ad esempio, ricadono nella proroga della durata:

– i contratti di lavoro a termine, ivi inclusi quelli stagionali;

– i contratti in somministrazione a tempo determinato, intendendosi il rapporto di lavoro che intercorre tra l'Agenzia per il lavoro e il lavoratore;

– i contratti di apprendistato, intendendosi quelli per il conseguimento di una qualifica e il diploma professionale e quelli di alta formazione e ricerca, limitatamente alla durata del periodo che precede la qualificazione.

Nel "periodo di sospensione" vanno compresi sia i periodi di fruizione di un ammortizzatore sociale Covid-19, sia l'inattività del lavoratore in considerazione della sua sospensione dall'attività lavorativa in ragione delle misure di emergenza epidemiologica da Covid-19 (es. fruizione di ferie).

In tutti questi casi il datore di lavoro, entro cinque giorni dalla data di scadenza originaria, deve effettuare la comunicazione obbligatoria di proroga, modificando il termine inizialmente previsto per un periodo equivalente a quello di sospensione dell'attività lavorativa