

Il lavoro e la crisi

Con le regole emergenziali è possibile rinnovare o prorogare i rapporti senza indicare le motivazioni del Dl Dignità fino al 31 marzo

Crollo dei contratti a termine: con il Covid 1,4 milioni in meno

Valentina Melis

Alle aziende restano poco più di 20 giorni per sfruttare la chance di rinnovare o prorogare i contratti a termine, al massimo per 12 mesi, senza applicare le causali previste dal Dl Dignità. Le regole “semplificate” per prolungare i rapporti a tempo determinato introdotte per l'emergenza Covid-19 scadono il 31 marzo, esattamente come il blocco dei licenziamenti. A meno che non arrivi una proroga anche su questo fronte, da aprile bisognerebbe tornare ad applicare le regole valide prima della pandemia (anche per le pause obbligatorie fra un contratto a termine e il successivo, e per il numero massimo di quattro proroghe per i rapporti a tempo determinato).

Nel 2020 i lavoratori a tempo determinato sono stati fra i più colpiti dagli effetti del Covid: a dicembre 2020 risultavano quasi 393mila in meno, nella platea degli occupati,

rispetto a un anno prima.

Gli effetti della sospensione o della pesante riduzione di molte attività economiche si sono fatti sentire sia in termini di rapporti a tempo determinato cessati e non rinnovati, con i lavoratori rimasti senza impiego (e non protetti dal blocco dei licenziamenti), sia per il crollo delle nuove attivazioni. Nel 2020 i contratti a termine attivati sono stati 1,4 milioni in meno rispetto al 2019.

L'andamento dei contratti

Nell'andamento dei rapporti a termine si ritrova il segno delle due ondate dell'epidemia di Covid-19, con il picco di perdite nel mese di aprile, in pieno lockdown: oltre 432mila attivazioni in meno rispetto allo stesso mese dell'anno prima (si veda la grafica a fianco). Dopo una lieve ripresa nei mesi di luglio e agosto, i nuovi contratti hanno ricominciato a diminuire ogni mese, fino a dicembre, che ha fatto registrare oltre 195mila attivazioni in meno su base annua. In questa dinamica si riflettono gli effetti della pandemia sulle attività alberghiere, turistiche, commerciali, che si avvalgono su larga scala di rapporti di lavoro flessibili, e concentrati in alcuni periodi dell'anno.

Passando dai contratti alle “teste”, i rapporti a termine attivati nel 2020 hanno riguardato 3,4 milioni di lavoratori. Di questi, 713mila (il 20,5%) risultavano ancora

attivi con gli stessi rapporti al 2 marzo 2021. Una quota minoritaria, che si spiega con la durata spesso molto breve dei contratti a termine: uno su tre dura meno

di 30 giorni.

Le regole semplificate

Per arginare gli effetti della pandemia sui rapporti flessibili, nel 2020 - a partire dal Dl Cura Italia - il legislatore è intervenuto per quattro volte sulla disciplina dei contratti a termine, con lo scopo di allargare le maglie restrittive del Dl Dignità. I datori di lavoro possono ancora rinnovare o prorogare i rapporti a termine in corso, fino a 12 mesi, senza indicare le causali (cioè le motivazioni) per le quali fissano un termine di scadenza al contratto. E, secondo l'interpretazione estensiva del ministero e dell'Ispettorato del Lavoro (nota Inl 713 del 16 settembre 2020) possono derogare anche alle pause di 10 o 20 giorni tra un contratto a termine e il successivo e al tetto massimo di quattro 4 proroghe per ciascun contratto a termine. Può accedere al regime semplificato di proroghe e rinnovi, però, solo l'azienda che non ne abbia già beneficiato, perché le deroghe al Dl Dignità - riscritte dal Dl Agosto - sono ammesse una volta sola. Le semplificazioni si applicano anche a i contratti a termine in somministrazione, come ha precisato il 3 marzo il ministero del Lavoro.

Il contratto a tempo determinato, peraltro, continua a essere la formula prevalente di accesso al mercato del lavoro: il 70% delle attivazioni avviene infatti con questa formula.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Valentina Melis