

LAVORO

Nuova proroga o rinnovo senza causali per contratti a tempo determinato

Il decreto legge 41/2021 apre una nuova chance fino al 31 dicembre

La possibilità vale anche per i datori che hanno già usato proroghe o rinnovi

Giampiero Falasca

Il decreto Sostegni 41/2021 regala al mercato del lavoro una boccata d'ossigeno, grazie a una nuova proroga (fino alla fine dell'anno rispetto al 31 marzo previsto in precedenza) del regime di acausalità dei contratti a termine e di somministrazione di manodopera introdotto lo scorso anno prima con il decreto Rilancio e poi, in una versione più completa e coincidente con quella attuale, con il decreto Agosto.

Una scelta che consente di evitare il ripristino della disciplina ordinaria del decreto Dignità, nella parte in cui rende necessaria l'indicazione della causali nei contratti a tempo che siano rinnovati dopo la scadenza, oppure siano prorogati per un periodo che determina il superamento della durata complessiva oltre i dodici mesi.

Il rischio del ritorno a tale disciplina viene evitato spostando al 31 dicembre 2021 la data entro la quale i datori di lavoro e le imprese utilizzatrici (in caso di somministrazione) possono rinnovare un contratto a tempo già scaduto senza indicare la causale, oppure prorogare il termine finale di durata di un accordo per un periodo che determina il superamento dei dodici mesi, senza dover indicare i motivi di tale scelta.

Tale facoltà, come nel regime precedente, è soggetta ad alcune condizioni. La prima è che il rinnovo o la proroga non devono determinare, sommati con i periodi di lavoro già svolti, il superamento della durata massima complessiva di ventiquattro mesi.

La seconda è che il rinnovo o la proroga possono avere una durata superiore ai dodici mesi, fermo restando il limite prima ricordato. Per fare un esempio di come si applicano i due limiti, si provi a pensare a un rapporto a termine che ha raggiunto la durata di dieci mesi. Tale rapporto è rinnovabile oppure prorogabile per un periodo massimo di dodici mesi, in quanto la sommatoria dei periodi resta entro il limite dei ventiquattro mesi. La terza condizione è che il ricorso al regime acausale agevolato è ammesso «per una sola volta»: una clausola già molto contestata per la sua scarsa razionalità, ma sopravvissuta anche in questa ultima versione della norma.

Il legislatore, tuttavia, ha introdotto un parziale correttivo a questo vincolo, stabilendo che nell'applicazione del nuovo regime acasuale «non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti». Una disposizione importante che produce l'effetto di azzerare, per tutti i datori di lavoro e le imprese utilizzatrici, le eventuali proroghe o rinnovi acasuali già fruiti, rimettendo tutti i datori di lavoro e gli utilizzatori in condizione di accedere al regime semplificato, anche se è già stato fruito nei mesi passati.

Queste disposizioni, se non ci saranno altri rinnovi, valgono fino al prossimo 31 dicembre: c'è da sperare che, dopo tale data, si prenda il coraggio di riconoscere che le causali sono un freno all'occupazione regolare e, come tali, vanno cancellate una volta per tutte.

© RIPRODUZIONE RISERVATA