Non sarà neppure necessario, almeno per una sola volta, rispettare il vincolo dello stop & go, la pausa obbligatoria fra un contratto a termine e il successivo. La già citata nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro del 16 settembre 2020, ha chiarito che la deroga riguarda anche il rispetto dei «periodi cuscinetto» tra un contratto e l'altro. La nuova deroga, analogamente a quella precedente, si applica, sia per le proroghe sia per i rinnovi, anche ai contratti a termine stipulati a scopo di somministrazione, come ha confermato una risposta a interpello (n. 2/2021) del ministero del Lavoro.

Ancora, stante l'identica formulazione, non può non valere per la nuova norma quanto osservato dall'Inl nella nota del 16 settembre 2020 rispetto alla norma precedente: il termine del 31 dicembre va riferito esclusivamente alla formalizzazione della proroga o del rinnovo. Quindi la durata del rapporto potrà protrarsi anche nel corso del 2022, fermo naturalmente il limite massimo complessivo di durata dei 24 mesi.

La disciplina per il futuro

La nuova temporanea deroga alla disciplina ordinaria (la quarta in ordine di tempo, dall'inizio della pandemia), certamente indispensabile anche per consentire il mantenimento dell'occupazione (come ha riconosciuto lo stesso ministero del Lavoro nella già citata risposta a interpello 2/2021), non può non indurre una riflessione di carattere generale. Nel corso dell'emergenza pandemica, è risultato sempre più chiaro a tutti che i vincoli ai rapporti a termine introdotti dal decreto Dignità, lungi dall'incrementare le assunzioni a tempo indeterminato, determinano la perdita del lavoro per molti lavoratori arrivati a scadenza, che non possono essere prorogati né successivamente richiamati, a meno di inserire nel contratto improbabili causali, foriere di sicuri futuri contenziosi. Il crollo dei contratti a termine, testimoniato dai dati forniti recentemente dall'Istat (-372mila tra febbraio 2021 e febbraio 2020), sta lì a dimostrarlo. Il buon senso suggerirebbe di eliminare tout court l'obbligo di causale.

Non resta che sperare nella consapevolezza che le eccessive restrizioni al contratto a termine sono in ultima analisi, soprattutto in questa fase, di ostacolo all'occupazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA