

INFORMAZIONI CIOFS E CNOS/SCUOLA

32/2020

A cura di d. Bruno Bordignon

617/20 Proroga contratti a tempo determinato

luglio 24, 2020.

La legge 77/2020 di conversione del decreto rilancio (articolo 93, comma 1 bis) ha stabilito che per i lavoratori titolari di contratti a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, il termine dei rispettivi rapporti viene prorogato nella misura equivalente al periodo in cui l'attività è rimasta sospesa a causa dell'emergenza da Covid-19.

Dal momento che la legge di conversione del decreto Rilancio è entrata in vigore il **19 luglio 2020**, si deve ritenere che la proroga "obbligatoria" riguardi i **contratti a termine in essere** alla predetta data, con esclusione quindi di quelli già scaduti. L'effetto della proroga è costituito dal **prolungamento "forzato"** del rapporto a termine per un numero di giornate pari a quelle di sospensione dell'attività lavorativa conseguenti all'emergenza epidemiologica da COVID-19, normalmente coincidenti con quelle di intervento dell'ammortizzatore sociale emergenziale applicabile (assegno ordinario del FIS, CIGO o cassa in deroga). **Ad esempio**, se il lavoratore a termine è rimasto assente per 14 settimane, cioè per le 9 settimane di ammortizzatore COVID del decreto Cura Italia e per le 5 aggiuntive del decreto Rilancio, le complessive giornate di sospensione ammontano a 70 giornate nel caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni. Conseguentemente, il rapporto di lavoro a tempo determinato subirà lo "slittamento" del termine finale di 70 giornate.

Il prolungamento forzato del contratto a termine comporta per il **datore di lavoro un onere straordinario** e inatteso per una **prestazione lavorativa** che potrebbe **non** essere più **necessaria**. Si pensi, **ad esempio**, al contratto a termine stipulato per la sostituzione di una lavoratrice in maternità, che ora sia rientrata al lavoro e per la quale il datore di lavoro si trovi costretto a tenere in forza la sostituita per un periodo di 70 giornate con onere esclusivamente a proprio carico. Inoltre, la legge **non** prevede alcuna **esenzione** dal pagamento dell'**onere contributivo aggiuntivo**, pari all'1,4% per il primo contratto incrementato dello 0,50% per ogni successivo rinnovo, **né** la **neutralizzazione** della proroga imposta ai fini del computo dei **limiti numerici** o dei periodi massimi di utilizzo. Pertanto, **ad esempio**, il datore di lavoro potrà subire i seguenti **effetti penalizzanti**: 1) **impossibilità di assumere un altro lavoratore** a termine per saturazione dei limiti numerici imposti dal CCNL applicato per un periodo corrispondente al prolungamento forzato del contratto a termine in essere; 2) **computo** del lavoratore a termine che per effetto del prolungamento superi la durata di sei mesi nella base di calcolo della quota prevista dalla L. n. 68/99 per il **collocamento dei disabili**; 3) riconoscimento di un **diritto di precedenza** a favore del **lavoratore** che per effetto del prolungamento superi i sei mesi di lavoro a tempo determinato.

Il datore di lavoro che decidesse di ignorare il precetto dell'art. 93 c. 1- *bis*, lasciando scadere il contratto al termine originariamente previsto, si esporrebbe alla **rivendicazione** da parte del **lavoratore** di un **risarcimento** corrispondente alla retribuzione per le giornate di lavoro "aggiuntive" riconosciute dalla legge, ma non prestate. Analoga disciplina si applica ai contratti di apprendistato.

Avv. Innocenzo Megali

<https://www.aninsei.it/notizie/proroga-contratti-tempo-determinato/>