













Al comma 2, il menzionato art. 17 prevede che *“Le disposizioni di cui al comma 1 hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del presente decreto e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti”*.

Pertanto, la scelta legislativa sembra essere quella di azzerare il contatore delle proroghe e rinnovi “agevolati” in senso acausale intervenuti sino alla data di entrata in vigore del decreto legge Sostegni, disponendosi che nell'applicazione delle disposizioni di cui al comma 1 *“non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti”*. Ne deriva che anche laddove le parti abbiano già usufruito di un rinnovo o di una proroga ai sensi dell'art. 93 del D.L. n. 19 maggio 2020 n. 34, sarà possibile per le parti stesse usufruire di una ulteriore possibilità di proroga o rinnovo acausale per un periodo massimo di dodici mesi, nel rispetto della durata massima complessiva di ventiquattro mesi.

Se il legislatore non avesse inserito la disposizione di cui al comma 2 dell'art. 17 citato, la proroga sarebbe risultata ininfluenza, ai fini di un mantenimento o di uno sviluppo dell'occupazione, atteso che, stante il trascorso di quasi un anno dall'entrata in vigore del D.L. n. 34/2020, la maggior parte dei datori di lavoro ha già utilizzato la proroga o il rinnovo agevolato.

Il legislatore avrebbe potuto optare per una diversa declinazione dell'art. 93 D.L. n. 34/2020, disponendo una ulteriore sospensione del decreto dignità sino al 31 dicembre 2021, spostando il termine finale per usufruire proroga o del rinnovo “agevolato” in senso acausale, ma allo stesso tempo eliminando l'inciso “per una sola volta”. Ciò sempre mantenendo i limiti massimi temporali previsti: 12 mesi per la proroga e per il rinnovo nel rispetto del limite massimo di 24 mesi. Tale scelta avrebbe potuto aprire le porte a un innumerevole numero di proroghe e/o rinnovi sempre nel periodo massimo dei termini su indicati.

Invece, stante la scelta operata con l'art. 17 del decreto legge Sostegni, il legislatore riconosce la possibilità di usufruire per una sola volta di una proroga o di un rinnovo acausali alla luce della normativa di cui all'art. 93 D.L. 34/2020 novellato.

Da quanto sopra si evince che in rapporto al medesimo contratto a tempo determinato il datore di lavoro avrà avuto entro il 31 dicembre 2021 la possibilità di effettuare due proroghe acausali agevolate, sempre che la seconda proroga sia intervenuta dopo l'entrata in vigore del decreto legge Sostegni e siano rispettati i limiti temporali previsti: 12 mesi per la proroga e per il rinnovo nell'ambito del limite massimo di 24 mesi.

## 7. LE RISULTANZE DELLA LEGISLAZIONE EMERGENZIALE

Dall'analisi sopra svolta si evince che:

- a) fino al 31 dicembre 2021 in deroga all'art. 21 del decreto legislativo n. 81/2015, è possibile prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta;
- b) la proroga o il rinnovo a tempo determinato è di massimo 12 mesi e per una sola volta, pur nel rispetto del termine di durata massima di 24 mesi;

c) la proroga o il rinnovo a tempo determinato non ha necessità delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, dello stesso decreto legislativo n. 81/2015.

Prendendo spunto dalla nota Inl n. 713/2020, si ritiene che:

- la disposizione permetta la deroga alla disciplina sul numero **massimo di proroghe** e sul rispetto dei cd. **“periodi cuscinetto”**. Ne consegue che laddove il rapporto sia stato oggetto di quattro proroghe sarà comunque possibile prorogarne ulteriormente la durata per un periodo massimo di 12 mesi così come sarà possibile rinnovarlo anche prima della scadenza del cosiddetto periodo cuscinetto sempre nel rispetto della durata massima di 24 mesi;
- il termine del 31 dicembre 2021 sia riferito esclusivamente alla formalizzazione della proroga o del rinnovo. Il rapporto può, quindi, proseguire anche nel 2022.

Il rinnovo in deroga assistita ex art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 richiede la presenza delle condizioni (cfr. Inl, note 713/2020 e 81/2019). Si ricorda, infine, che l'art. 93, comma 1-bis, D.L. n. 34/2020, secondo il quale i contratti di apprendistato diverso da quello professionalizzante e i contratti di lavoro a termine (anche in regime di somministrazione) devono essere prorogati in misura equivalente al periodo per il quale i medesimi lavoratori erano stati sospesi dall'attività in ragione delle misure di emergenza epidemiologica da Covid-19, è stato abrogato il 15 agosto 2020. Ebbene la proroga automatica appena menzionata è neutra ai fini della durata massima dei 24 mesi (cfr. Inl, nota 713/2020).

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di:

**Luca De Compadri  
Pasquale Staropoli**