

Udine, 27 luglio 2020

Proroga obbligatoria dei contratti a tempo determinato / somministrazione / apprendistato *non* professionalizzante per un periodo pari alla durata di sospensione dell'attività lavorativa

Con la conversione in Legge del Decreto Rilancio è stata introdotto l'**obbligo di prorogare il termine del contratto** di lavoro a tempo determinato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Tale obbligo riguarda anche i **contratti di somministrazione a tempo determinato** e i contratti di **apprendistato di 1° livello** (apprendistato duale) e **3° livello** (apprendistato di alta formazione), ad esclusione dei contratti di apprendistato professionalizzante.

Con la nota ministeriale emessa immediatamente dopo la pubblicazione della conversione della Legge (nota n. 468 del 21/07/2020), il Ministero del Lavoro fa riserva di fornire ulteriori indicazioni anche in ragione delle ricadute che saranno determinate, in particolare sulla restante disciplina in materia di contratti a tempo determinato.

Il Ministero del Lavoro ha inoltre pubblicato sul sito www.lavoro.gov.it la risposta ad una FAQ che dà alcune indicazioni in più, ma sicuramente non ancora esaurienti.

Con la FAQ viene in sostanza chiarito che:

- la proroga si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato che non siano a tempo indeterminato (al fine di evitare che la durata iniziale risulti di fatto ridotta per circostanze non imputabili al lavoratore). Ad esempio, ricadono nella proroga della durata:
 - i contratti di lavoro **a termine**, ivi inclusi quelli **stagionali**;
 - i contratti **in somministrazione a tempo determinato**, intendendosi il rapporto di lavoro che intercorre tra l'Agenzia per il lavoro e il lavoratore;
 - i contratti di **apprendistato**, intendendosi quelli per il conseguimento di una qualifica e il diploma professionale e quelli di alta formazione e ricerca, limitatamente alla durata del periodo che precede la qualificazione
- nel periodo di sospensione vanno compresi sia i periodi di **fruizione di un ammortizzatore sociale Covid-19, sia l'inattività del lavoratore** in considerazione della sua sospensione dall'attività lavorativa in ragione delle misure di emergenza epidemiologica da Covid-19 (es. fruizione di ferie)
- il datore di lavoro, **entro cinque giorni dalla data di scadenza** originaria, deve effettuare la **comunicazione obbligatoria di proroga**, modificando il termine inizialmente previsto per un periodo equivalente a quello di sospensione dell'attività lavorativa.

Si ritiene che la proroga si applica ai soli contratti in essere alla data del 19 luglio 2020 (data di entrata in vigore della Legge conversione n. 77/2020).

(Fonti: comma 1-bis dell'art. 93 della Legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del D.L. n. 34/2020)