



Mercoledì 29/07/2020

Covid 19: chiarimenti sulla proroga obbligatoria dei contratti a termine e dell'apprendistato

A cura di: AteneoWeb S.r.l.

In una FAQ pubblicata sul proprio portale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce chiarimenti circa la proroga automatica dei contratti a tempo determinato, anche in somministrazione, e dei rapporti di apprendistato.

In particolare, il Ministero chiarisce come deve essere inteso il riferimento ai contratti a termine per la cui durata è prevista la proroga dall'articolo 93, comma 1-bis del D.L. Rilancio, cosa si intende per "periodi di sospensione lavorativa" e quali sono gli obblighi occupazionali.

La legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del D.L. n. 34/2020 (c.d Decreto Rilancio) ha aggiunto il comma 1-bis all'articolo 93, disponendo che il termine dei contratti a termine, anche in somministrazione, e dei rapporti di apprendistato è prorogato per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Tale previsione, pertanto, si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato che non siano a tempo indeterminato, proprio al fine di evitare che la loro durata iniziale risulti di fatto ridotta per effetto di 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).

In tutti questi casi 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.

<https://www.lavoro.gov.it>