

---

# STUDIO ASSOCIATO

**Rag. Franco Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Franca Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Rag. Giovanni Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Raffaele Triggiani**  
COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

**Dott. Stefano Dani**  
COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

**Dott. Fulvia Peruzzi**

Empoli 26/03/2021

A tutte le Aziende  
loro sedi

Circolare Flash n. 9

**OGGETTO: DECRETO SOSTEGNI - POSSIBILITA' DI PROROGA CONTRATTI A TERMINE ACAUSALI - PROROGA MISURE A TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI**

**Proseguiamo ad analizzare con altri due argomenti le più importanti novità per le aziende dal punto di vista Personale dipendente in virtù della crisi relativa al Covid 19.**

**POSSIBILITA' DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ACAUSALI FINO AL 31 DICEMBRE 2021**

Durante il periodo di **emergenza** sanitaria da **COVID-19** la disciplina del rapporto di **lavoro a tempo determinato** di cui al D.Lgs n. 81/2015 è stata oggetto di modifiche in materia di **proroga o rinnovo** dei contratti a termine, il cui ricorso è stato ammesso, in via transitoria, in **deroga** all'obbligo di **indicazione** delle **causali** giustificative fino al 31 marzo 2021.

Nell'imminenza della suddetta scadenza, l'**articolo 17 del Decreto Legge n. 41 del 22 marzo 2021** (c.d. **Decreto "Sostegni"**) ha stabilito un'ulteriore **proroga** di tale facoltà fino al **31 dicembre 2021**, estendendone l'applicabilità **anche** nei confronti dei **datori** di lavoro che ne abbiano **già usufruito** in precedenza.

Come si ricorderà, a seguito delle conseguenze dell'emergenza sanitaria da COVID-19, il c.d. Decreto "Rilancio" è intervenuto in tema di contratto di lavoro a tempo determinato, modificandone in via provvisoria la disciplina relativa alla proroga o rinnovo. In particolare, l'art. 93, comma 1 del DL n. 34/2020 ha stabilito, **fatta salva la durata massima complessiva di 24 mesi dei rapporti a termine**, la possibilità per i datori di lavoro della **proroga/rinnovo dei contratti a tempo determinato**

- **senza** indicazione delle **causali** giustificative, di cui all'art. 19, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015 (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria),

---

○ per un **periodo** massimo di **12 mesi** e per **una sola volta** (indipendentemente che si tratta di proroga o rinnovo).

La suddetta **deroga** è stata **estesa** fino al 31 dicembre 2020 ad opera del c.d. Decreto “Agosto” e, successivamente, dall’articolo 1, comma 279 della Legge di Bilancio 2021 ai sensi del quale i contratti a tempo determinato possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza di causali, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, mediante un atto intervenuto entro il **31 marzo 2021**.

---

Rispetto alla norma transitoria in oggetto l’INL, con la Nota n. 713/2020 ha chiarito che la stessa permette altresì la deroga alla disciplina

○ sul **numero** massimo di **proroghe** e

○ sul rispetto dei “periodi cuscinetto” (c.d. “**stop and go**” di 10 giorni per i contratti di durata iniziale fino a 6 mesi ovvero 20 giorni per i contratti di durata iniziale superiore a 6 mesi).

---

Preme ricordare che il Ministero del Lavoro, con l’Interpello n. 2/2021 ha confermato l’**applicabilità** della disposizione introdotta dal DL “Rilancio”, come modificata dalla Legge di Bilancio 2021, anche nell’ipotesi in cui l’eventuale **rinnovo/proroga** riguardi contratti di lavoro in **somministrazione a termine**, fatta salva l’osservanza degli altri limiti di legge.

### **Le novità del Decreto “Sostegni”**

---

Come sopra anticipato, l’**articolo 17, comma 1** del **DL n. 41/2021** interviene nuovamente in tema di proroga o rinnovo dei contratti a termine, riformulando il **comma 1** dell’**art. 93** del **DL n. 34/2020**, che ora così dispone:

*“In conseguenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all’articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all’articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.”*

Pertanto, la **disciplina transitoria** già contenuta nel Decreto “Rilancio” ora viene **estesa fino al 31 dicembre 2021**, dando la possibilità di rinnovo/proroga dei contratti a termine sempre per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, **nel rispetto comunque della durata massima complessiva di 24 mesi**.

Il comma 2 dell’articolo 17 del DL n. 41/2021 prevede che le disposizioni in esame hanno **efficacia** a far data dall’entrata in vigore del Decreto “Sostegni”, quindi a partire **dal 23 marzo 2021**.

A differenza dei precedenti interventi di proroga, il Legislatore, al comma 2 dell’art. 17 del decreto, precisa altresì che, ai fini di una corretta applicazione della misura, **non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti**.

**Dal momento che sono fatti salvi i rinnovi e le proroghe già avvenuti, anche**

**ai datori di lavoro che ne hanno già usufruito in precedenza viene concessa nuovamente la possibilità di prorogare o rinnovare (per una sola volta e per un massimo di 12 mesi, nel rispetto della durata complessiva di 24 mesi) i contratti a termine senza ricorrere alle causali.**

Qualora intervenissero novità o chiarimenti sugli argomenti trattati, interverremo con apposite circolari.

### **PROROGA DELLE MISURE A TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI**

Ai soggetti in esame, dunque, lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, nonché lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992), è riconosciuta la possibilità di svolgere la **prestazione lavorativa in modalità agile, fino al 30 giugno 2021**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

In caso di **impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile, fino al 30 giugno 2021**, agli stessi soggetti è riconosciuto il **diritto ad assentarsi dal lavoro** e a vedersi riconosciuto il periodo di assenza come **ricovero ospedaliero**, con **diritto al relativo trattamento economico**.

Va evidenziato che la precedente proroga delle misure a tutela dei lavoratori fragili (diritto allo svolgimento della prestazione in modalità agile e, in caso di impossibilità, equiparazione dell'assenza dal servizio al ricovero ospedaliero) era stata disposta dalla Legge di Bilancio 2021 per il periodo 1° gennaio - 28 febbraio 2021. Il **Decreto Sostegni**, entrato in vigore il 23 marzo 2021, dispone la **nuova proroga** delle suddette misure **fino al 30 giugno 2021 facendola decorrere** retroattivamente **dal 1° marzo 2021** garantendo, così, la copertura anche del periodo compreso tra il 1° e il 22 marzo 2021.

#### **LAVORATORI FRAGILI**

Come anticipato in premessa, i lavoratori in condizione di fragilità destinatari delle speciali tutele in seguito esaminate sono **lavoratori dipendenti pubblici e privati**:

- in possesso di una certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, che attesti una condizione di rischio derivante da **immunodepressione** o da esiti da **patologie oncologiche** o dallo svolgimento di relative **terapie salvavita**,
- in possesso del riconoscimento di **disabilità con connotazione di gravità** ai sensi dell'art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992.

#### **LAVORO AGILE**

L'art. 15, comma 1, lett. b) del DL n. 41/2021, intervenendo sul comma 2-bis, art. 26, DL n. 18/2020 (Decreto Cura Italia), **proroga al 30 giugno 2021** la possibilità, per i

---

lavoratori sopra indicati, di svolgere la prestazione in modalità di **lavoro agile**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

## RICOVERO

L'art. 15, comma 1, lett. a) del DL n. 41/2021, intervenendo sul comma 2, art. 26, DL n. 18/2020 (Decreto Cura Italia) dispone che, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, gli stessi lavoratori, **fino al 30 giugno 2021**, hanno diritto ad assentarsi dal servizio e a vedersi riconosciuto tale periodo di assenza come **ricovero ospedaliero**, previa prescrizione delle competenti autorità sanitarie nonché dal medico curante, con relativo trattamento economico.

---

Si evidenzia che, a seguito della modifica apportata al comma 2, art. 26, DL n. 18/2020 ad opera del Decreto Sostegni, **l'equiparazione al ricovero ospedaliero dell'assenza dal servizio da parte dei lavoratori fragili impossibilitati a svolgere il lavoro agile, di fatto, viene estesa a tutto il periodo emergenziale, compreso quello che va dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020**, in precedenza scoperto in tal senso. Ciò implicherà, verosimilmente, di dover riconsiderare eventuali assenze dal servizio, da parte dei lavoratori in questione, intercorse nel suddetto periodo (16 ottobre - 31 dicembre 2021). Sul punto si attendono i necessari chiarimenti da parte dell'INPS.

Il Decreto Sostegni, inoltre, prevede espressamente che, i **giorni di assenza dal servizio da parte dei lavoratori fragili impossibilitati a svolgere il lavoro agile, equiparati al ricovero ospedaliero, non sono computabili ai fini del periodo di comportamento** e ciò anche con riferimento a pregressi periodi di assenza ascrivibili all'impossibilità di svolgere la prestazione in modalità agile (antecedenti l'entrata in vigore del Decreto Sostegni).

È, infine, previsto che per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità, i suddetti periodi di assenza dal lavoro non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento.

**Studio Associato Peruzzi Triggiani Dani**