

Contratto a termine alla luce delle novità del decreto Agosto

Lecce, 18 dicembre 2020

Alessandra Piconese

PRIMA PARTE: introduzione

1. Notazioni introduttive
2. Il resoconto ISTAT del III trimestre sul mercato del lavoro
3. La Corte di giustizia
4. La Commissione UE
5. Il nuovo quadro normativo dal 29/04/2020 al 31/12/2020:
esposizione

SECONDA PARTE: il decreto “Cura Italia” e il decreto “Rilancio”

1. Il decreto 17 marzo 2020 n. 18 cd. “Cura Italia”: interpretazione autentica, ammortizzatori sociali e contratti a termine
2. Il decreto 19 maggio 2020, n. 34 cd. “Rilancio”
3. Le modifiche contenute nella legge di conversione 77/2020
4. Proroga dei contratti e Ministero del lavoro

TERZA PARTE: il decreto di Agosto

1. Una “mini riforma” a tempo: cosa è stato eliminato
2. Quali sono le novità
3. I dubbi
4. La nota INL n. 713 del 16 settembre 2020
5. La legge di conversione 13 ottobre 2020 n. 126
6. Gli effetti sui contratti di somministrazione a tempo
7. Conclusioni

PRIMA PARTE:
introduzione



IL CONTRATTO A TERMINE

Il contratto a termine: istituto tra i più controversi

➤ Decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, **una prima «mini» riforma**

OBIETTIVI DI QUESTA RELAZIONE:

Focus sulle ultime modifiche intervenute in relazione alla disciplina del tempo ordinario.

Le novità:

- eliminazione della causale;
- limiti di durata del contratto;
- rinnovo e proroga dello stesso;

ciò che resta immutato:

- limiti quantitativi
 - termini per l'impugnazione del contratto
 - altre tutele del lavoratore.
- 

COMUNICATO STAMPA (DEL 12 GIUGNO 2020) ISTAT

IL MERCATO DEL LAVORO

Le dinamiche del mercato del lavoro misurate nel primo trimestre 2020 risentono, a partire dall'ultima settimana di febbraio, **delle forti perturbazioni indotte dall'emergenza sanitaria**.

Nel primo trimestre 2020, l'input di lavoro, misurato dalle ore lavorate, registra una forte diminuzione sia rispetto al trimestre precedente (-7,5%), sia rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso (-7,7%). Tali dinamiche risultano coerenti con la fase di eccezionale caduta dell'attività economica che, nell'ultimo trimestre, ha risentito degli effetti della crisi sanitaria, con una flessione del Pil pari a -5,3% in termini congiunturali.

Dal lato dell'offerta di lavoro, nel primo trimestre del 2020 il numero di persone occupate diminuisce in termini congiunturali (-101 mila, -0,4%), a seguito dell'aumento dei dipendenti a tempo indeterminato e del forte calo di quelli a termine e degli indipendenti. Il tasso di occupazione è pari al 58,8%, in diminuzione di 0,2 punti rispetto al quarto trimestre 2019. Nei dati più recenti del mese di aprile 2020, al netto della stagionalità, l'effetto dell'emergenza Covid-19 è più evidente: gli occupati calano di 274 mila unità (-1,2%) rispetto a marzo 2020 e il tasso di occupazione scende al 57,9% (-0,7 punti in un mese).

Nell'andamento tendenziale, rallenta la crescita del numero di occupati (+0,2%, +52 mila rispetto al primo trimestre 2019), ancora una volta per effetto dell'aumento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato a fronte del calo di quelli a termine e degli indipendenti. La crescita è più accentuata tra gli occupati a tempo parziale; per il 63,0% di questi lavoratori si tratta di part time involontario. Diminuiscono, inoltre, gli occupati che hanno lavorato per almeno 36 ore a settimana (57,8%, -8,8 punti), a seguito delle assenze dal lavoro e della riduzione dell'orario dovute all'emergenza sanitaria.

COMUNICATO STAMPA (11 SETTEMBRE 2020)

IL MERCATO DEL LAVORO

Nella media del secondo trimestre 2020 le dinamiche del mercato del lavoro risentono, ancor più che nello scorso trimestre, delle notevoli perturbazioni indotte dall'emergenza sanitaria. L'input di lavoro, misurato dalle ore lavorate, registra una forte diminuzione rispetto sia al trimestre precedente (-13,1%) sia allo stesso periodo del 2019 (-20,0%). Tali andamenti risultano coerenti con la fase di eccezionale caduta dell'attività economica, con una flessione del Pil nell'ultimo trimestre pari al 12,8% in termini congiunturali.

Dal lato dell'offerta di lavoro, nel secondo trimestre del 2020 il numero di persone occupate subisce un ampio calo in termini congiunturali (-470 mila, -2,0%), dovuto soprattutto alla diminuzione dei dipendenti a termine e degli indipendenti. Il tasso di occupazione scende al 57,6%, in calo di 1,2 punti rispetto al primo trimestre 2020; i giovani di 15-34 anni presentano la diminuzione più marcata (-2,2 punti). Nei dati provvisori di luglio 2020, al netto della stagionalità e dopo quattro mesi di flessione, il numero di occupati torna a crescere (+85 mila, +0,4%) rispetto a giugno 2020 e il tasso di occupazione risale al 57,8% (+0,2 punti in un mese), misurando una positiva reazione del mercato del lavoro alla ripresa dei livelli di attività economica.

Rispetto al secondo trimestre 2019, il numero di occupati scende di 841 mila unità (-3,6% in un anno): calano soprattutto i dipendenti a termine (-677 mila, -21,6%) e continuano a diminuire gli indipendenti (-219 mila, -4,1%) a fronte di un lieve aumento dei dipendenti a tempo indeterminato. Il calo occupazionale interessa sia gli occupati a tempo pieno sia quelli a tempo parziale, per i quali nel 63,9% dei casi il part time è involontario. Diminuiscono, inoltre, gli occupati che hanno lavorato per almeno 36 ore a settimana (50,6%, -13,8 punti), a seguito delle assenze dal lavoro e della riduzione dell'orario dovute all'emergenza sanitaria.

COMUNICATO STAMPA (11 DICEMBRE 2020) ISTAT

IL MERCATO DEL LAVORO

Nel terzo trimestre 2020 le dinamiche del mercato del lavoro, oltre ad essere ancora influenzate dalle perturbazioni indotte dall'emergenza sanitaria, sono positivamente influenzate dal forte recupero congiunturale dei livelli di attività economica. L'input di lavoro, misurato dalle ore lavorate, registra una decisa ripresa rispetto al trimestre precedente (+21,0%), pur risultando ancora inferiore ai livelli registrati nello stesso periodo del 2019 (-5,9%); dopo la consistente contrazione della prima metà dell'anno, il Pil mostra una crescita congiunturale del 15,9% e un calo tendenziale del 5%.

Dal lato dell'offerta di lavoro, nel terzo trimestre 2020 il numero di occupati torna a crescere in termini congiunturali (+56 mila, +0,2%), per effetto di un aumento dei dipendenti più consistente del calo degli indipendenti. Il tasso di occupazione sale al 57,9% (+0,2 punti rispetto al secondo trimestre 2020), con il Mezzogiorno che registra la crescita più marcata (+0,6 punti nei tre mesi). Dopo l'aumento di luglio e agosto e la sostanziale stabilità di settembre, i dati provvisori di ottobre 2020 – al netto della stagionalità – segnalano un leggero calo dell'occupazione (-13 mila, -0,1% in un mese), a fronte di un tasso di occupazione che rimane stabile al 58,0%.

Rispetto al terzo trimestre 2019, il numero di occupati è inferiore di 622 mila unità (-2,6% in un anno): diminuiscono soprattutto i dipendenti a termine (-449 mila, -14,1%), continuano a diminuire gli indipendenti (-218 mila, -4,1%), mentre aumentano lievemente i dipendenti a tempo indeterminato. Il calo interessa sia gli occupati a tempo pieno sia quelli a tempo parziale, tra i quali l'incidenza del part time involontario si attesta al 66,4%.

	I trimestre	II trimestre Siamo all'11 settembre 2020	III trimestre Siamo all'11 dicembre 2020
Percentuale lavoratori a termine rispetto allo stesso periodo del 2019	“rallenta la crescita a fronte del calo dei dipendenti a tempo determinato”	-21,6 %	-14%
Lavoratori a tempo indeterminato	“Aumento”	“Lieve aumento”	“Lieve aumento”
Attività economica	Fase di eccezionale caduta	Fase di eccezionale caduta dell'attività economica	Forte recupero congiunturale dei livelli di attività economica

CORTE DI GIUSTIZIA

Corte di giustizia dell'Unione europea COMUNICATO STAMPA n. 33/20 Lussemburgo, 19 marzo 2020 Sentenza nelle cause riunite C-103/18 Sánchez Ruiz e C-429/18 Fernández Álvarez e a./Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) Gli Stati membri non possono escludere dalla nozione di «successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato» la situazione di un lavoratore che occupa ad interim, con continuità, sulla base di più nomine, un posto vacante in assenza di un procedimento di concorso, il cui rapporto di lavoro è stato in tal modo implicitamente prorogato di anno in anno Il consenso prestato da un lavoratore alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi non lo priva della tutela conferitagli dall'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato Nella sentenza Sánchez Ruiz e Fernández Álvarez e a. (cause riunite C-103/18 e C-429/18), pronunciata il 19 marzo 2020, la Corte ha dichiarato che gli Stati membri e/o le parti sociali non possono escludere dalla nozione di «successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato», prevista alla clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (in prosieguo: l'«accordo quadro») 1 , una situazione in cui un lavoratore assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, ossia fino alla copertura in via definitiva del posto vacante sul quale è stato assunto, ha occupato, sulla base di più nomine, il medesimo posto di lavoro ininterrottamente per più anni e ha svolto, in modo costante e continuativo, le medesime funzioni, laddove il mantenimento continuato di tale lavoratore su detto posto vacante è conseguenza del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di legge ad esso incombente di organizzare entro il termine impartito un procedimento di selezione al fine di coprire tale posto vacante in via definitiva e il rapporto di lavoro di detto lavoratore è stato in tal modo implicitamente prorogato di anno in anno.

Nel caso di ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, il consenso prestato dal lavoratore interessato alla costituzione e/o al rinnovo di detti rapporti di lavoro non è tale da far venir meno, sotto tale profilo, il carattere abusivo del comportamento di tale datore di lavoro, di modo che detto accordo quadro non sarebbe applicabile alla situazione del lavoratore di cui trattasi. Nel caso di specie, più persone sono impiegate, da tempo, sulla base di rapporti di lavoro a tempo determinato, presso il Servizio sanitario della Comunità di Madrid (Spagna). Tali lavoratori hanno chiesto il riconoscimento della loro qualità di membri del personale statuario permanente o, in subordine, di dipendenti pubblici che godono di uno status equivalente, che la Comunità di Madrid ha loro negato. Lo Juzgado Contencioso-Administrativo n. 8 de Madrid (Tribunale amministrativo n. 8 di Madrid) e lo Juzgado Contencioso-Administrativo n. 14 de Madrid (Tribunale amministrativo n. 14 di Madrid), investiti dei ricorsi proposti da detti lavoratori contro le decisioni di diniego della Comunità di Madrid, hanno sottoposto alla Corte più questioni pregiudiziali relative all'interpretazione, in particolare, della clausola 5 dell'accordo quadro. Per giungere alla suesposta conclusione, la Corte ha ricordato, anzitutto, che uno degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro è limitare il ripetuto ricorso ai contratti o ai rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, e che spetta agli Stati membri e/o alle parti sociali stabilire, nel rispetto dell'oggetto, della finalità nonché dell'effetto utile di detto accordo, a quali condizioni tali contratti o rapporti di lavoro 1 Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43). www.curia.europa.eu devono essere considerati «successivi». Essa ha poi considerato che l'interpretazione contraria consentirebbe di assumere lavoratori in modo precario per anni e rischierebbe di avere non solo l'effetto di escludere di fatto un gran numero di rapporti di lavoro a tempo determinato dal beneficio della tutela perseguita dalla direttiva 1999/70 e da detto accordo quadro, svuotando di gran parte del suo significato l'obiettivo perseguito da tale normativa, ma anche quello di consentire l'utilizzo abusivo di siffatti rapporti, da parte dei datori di lavoro, per rispondere ad esigenze permanenti e durevoli in materia di personale.

Inoltre, la Corte ha dichiarato che la clausola 5 dell'accordo quadro osta a una normativa e a una giurisprudenza nazionali in forza delle quali il rinnovo di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi è considerato giustificato da «ragioni obiettive», per il solo motivo che tale rinnovo risponde ai motivi di assunzione previsti da tale normativa, ossia motivi di necessità, di urgenza o relativi allo svolgimento di programmi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria, nei limiti in cui tale normativa e tale giurisprudenza nazionali non vietano al datore di lavoro interessato di utilizzare tali rinnovi per soddisfare, in pratica, esigenze permanenti e durevoli in materia di personale. A tal riguardo la Corte ha rilevato che sebbene la normativa e giurisprudenza nazionali di cui trattasi non prevedano un'autorizzazione generale e astratta a ricorrere a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, ma limitino la conclusione di tali contratti o relazioni al fine di rispondere, in sostanza, ad esigenze provvisorie, in pratica le nomine successive dei lavoratori interessati non rispondevano a semplici esigenze provvisorie della Comunità di Madrid, ma miravano a soddisfare esigenze permanenti e durevoli in materia di personale in seno al servizio sanitario di tale Comunità. In proposito, la Corte ha dichiarato che, secondo i giudici del rinvio, esiste un problema strutturale nel settore pubblico sanitario spagnolo, che si riflette in una percentuale elevata di lavoratori temporanei e nella violazione dell'obbligo di legge di coprire in modo permanente i posti temporaneamente occupati da tale personale.

La Corte ha poi dichiarato che spetta ai giudici nazionali valutare se determinate misure, quali l'organizzazione di procedimenti di selezione volti a coprire in via definitiva i posti occupati provvisoriamente da lavoratori impiegati con rapporti di lavoro a tempo determinato, la trasformazione dello status di tali lavoratori in quello di «personale a tempo indeterminato non permanente» e la concessione a detti lavoratori di un'indennità equivalente a quella versata in caso di licenziamento abusivo, costituiscano misure adeguate al fine di prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, o misure normative equivalenti.

La Corte ha nondimeno apportato precisazioni per guidare tali giudici nella loro valutazione. La Corte ha altresì dichiarato che nel caso di ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, il consenso prestato dal lavoratore interessato alla costituzione e/o al rinnovo di detti rapporti di lavoro non è tale da far venir meno, sotto tale profilo, il carattere abusivo del comportamento di detto datore di lavoro, di modo che l'accordo quadro non sarebbe applicabile alla situazione del lavoratore di cui trattasi. **A tal riguardo la Corte ha considerato che l'obiettivo dell'accordo quadro di limitare il ripetuto ricorso ai contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato si fonda implicitamente ma necessariamente sulla premessa secondo cui il lavoratore, a causa della sua posizione di debolezza rispetto al datore di lavoro, può essere vittima di un ricorso abusivo, da parte del datore di lavoro, a una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato, sebbene egli acconsenta liberamente alla costituzione e al rinnovo di tali rapporti di lavoro, e può, per la medesima ragione, essere dissuaso dal far valere espressamente i suoi diritti nei confronti del suo datore di lavoro.** La Corte ha quindi ritenuto che la clausola 5 di tale accordo sarebbe destituita di ogni effetto utile se i lavoratori a tempo determinato fossero privati della tutela loro garantita da detta clausola per il solo motivo che hanno liberamente acconsentito alla conclusione di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi. Infine, la Corte ha considerato che il diritto dell'Unione europea non impone a un giudice nazionale investito di una controversia tra un lavoratore e il suo datore di lavoro pubblico di disapplicare una normativa nazionale non conforme alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro dato che tale clausola, essendo priva di effetto diretto, non può esser fatta valere, in quanto tale, nell'ambito di una controversia rientrante nel diritto dell'Unione, al fine di escludere l'applicazione di una disposizione di diritto nazionale ad essa contraria.

FONTE

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-03/cp200033it.pdf>

Commissione Europea e procedura di infrazione

ha inviato una lettera di messa in mora **per abuso dei contratti a termine nel settore pubblico**.

Si tratta in particolare di insegnanti, operatori della sanità, docenti degli istituti d'arte, musica e danza e i volontari del corpo dei vigili del fuoco. Le motivazioni fornite dall'Italia dopo la prima lettera di costituzione in mora di luglio 2019 non hanno soddisfatto la posizione sull'argomento della Commissione, che ora si aspetta un impegno maggiore in merito.

SECONDA PARTE: il
decreto “Cura Italia” e
il decreto “Rilancio”

Il quadro normativo 2020: dal 29/04/2020 al 31/12/2020

1. Art. 19 bis dl. 17 marzo 2020, n. 18 (DECRETO CURA ITALIA) introdotto in sede di conversione in Legge 24 aprile 2020, n. 27 pubblicata il 29/04/2020
2. Art. 93 dl 19 maggio 2020, n. 34 entrato in vigore il 19/05/2020
3. Allegato parte 1 della l 77/2020 di conversione del d.l. 34/2020 entrato in vigore il 19/07/2020
4. Art. 8 del dl. 14 agosto 2020, n. 104
5. L. 13 ottobre 2020, n. 126 di conv in l. con modifiche del dl. 104/2020

autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine). b. Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, e' consentita la possibilita', in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.	proroga o rinnovo di contratti a termine b. In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attivita' in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, e' possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.	«1-bis. Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, e' prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attivita' lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19»; la rubrica e' sostituita dalla seguente: «Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato».	del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, sono apportate le seguenti modificazioni: il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. 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 2020, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, e' 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.»; b) il comma 1-bis e' abrogato.	dell'attuale fase di rilancio dell'economia e al fine di garantire la continuita' occupazionale, all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore puo' impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che cio' determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021"; ((alla rubrica sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "e di contratti di somministrazione".))
---	---	---	--	--

art. 20 comma 1 lett c	21 comma 2	32, comma 1 lett c)
Art. 20 Divieti 1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non e' ammessa: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unita' produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilita', o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; c) presso unita' produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;((18)) d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. 2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.	Art. 21 Proroghe e rinnovi 01. Il contratto puo' essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto puo' essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attivita' stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. (10) (11) 1. Il termine del contratto a tempo determinato puo' essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. (10) (11) 2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attivita' stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonche' nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.(18) 3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della societa', ovvero per il piu' limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le societa' gia' costituite.	Art. 32 Divieti 1. Il contratto di somministrazione di lavoro e' vietato: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unita' produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; c) presso unita' produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;((18)) d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

DECRETO CURA ITALIA
17 marzo 2020, N. 18
ART. 19 BIS

Il primo intervento normativo definito di “interpretazione autentica” ha consentito:

- la proroga dei contratti a tempo determinato o in somministrazione in azienda con lo scopo unico di permettere la fruizione agli stessi lavoratori degli ammortizzatori Covid 19.
- nel medesimo periodo;
- sotto forma di possibilità da parte del datore di lavoro;
- in deroga agli artt. 20, comma 1 lett. C), 21 comma 2 e 32, comma 1, lett. C) del d.lgs 81/2015;



DL. 34/2020

ART. 93

Art. 93

Disposizione in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, e' possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

chiariamo cosa si intende per **proroga**
e cosa si intende per **rinnovo**,
quale sia la differenza

Art. 21

Proroghe e rinnovi

01. Il contratto puo' essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto puo' essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attivita' stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. (10) (11)

1. Il termine del contratto a tempo determinato puo' essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. (10) (11)

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.(18)

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

primi dubbi interpretativi:

- 1) la norma riguarda le imprese che hanno cessato o ridotto l'attività oppure anche quelle che non hanno mai cessato o ridotto?
- 2) Con riferimento alle proroghe era chiaro che le stesse fossero da riferire ai contratti in essere al 23 febbraio 2020, invece la questione si è posta in relazione ai rinnovi (esclusi) rispetto ai contratti conclusi prima del 23 febbraio e a quelli iniziati dopo
- 3) Come intendere il riferimento ai contratti da rinnovare o prorogare fino al 30 agosto? Lo stesso andava inteso come limite temporale di durata del contratto o come limite al rinnovo e alla proroga?

Nota INL del 03/06/2020 n. 160

Proroga o rinnovi del contratto a termine: deroga all'art. 21 del d. Lgs. 81/2015.

L'art. 93 del D.L. n. 34/2020 introduce la possibilità di derogare all'obbligo di indicare le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 qualora si intenda prorogare o rinnovare sino al 30 agosto p.v. i contratti a tempo determinato in essere al 23 febbraio 2020. Ai fini della proroga o del rinnovo "acausale" di cui alla predetta disposizione, deve quindi ricorrere la seguente doppia condizione: - il contratto a tempo determinato deve risultare in essere al 23 febbraio (sono pertanto esclusi i contratti stipulati per la prima volta dopo il 23 febbraio); - il contratto di lavoro prorogato o rinnovato deve cessare entro il 30 agosto 2020. Resta ovviamente ferma la possibilità di disporre una proroga "acausale" anche oltre il 30 agosto laddove la stessa, nel rispetto dell'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, non comporti il superamento del periodo di 12 mesi.

- 4) All'epoca alcuni commentatori ritenevano che i limiti delle quattro proroghe e del periodo cuscinetto o stop & go fossero ancora in piedi. Limiti che invece erano stati eliminati in sede di conversione del d.l. 18 /2020 secondo quanto previsto nell'art. 19 bis;
- 5) Infine qualche commentatore ha avanzato dubbi circa l'applicabilità dell'art. 19 bis del dl 18/2020 (entrato in vigore il 29/04/2020) in relazione ai contratti scaduti al 29/04/2020
- 6) Quanto ai contratti a termine in somministrazione si è ritenuto che agli stessi fosse applicabile la medesima disciplina in virtù della equiparazione ai contratti a tempo determinato.



ART. 93 DEL D.L. 34/2020 COME
MODIFICATO DALLA LEGGE DI
CONVERSIONE 77/2020

All'articolo 93:

dopo il comma 1 e' aggiunto il seguente:

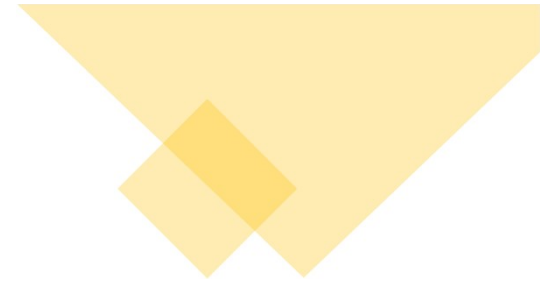
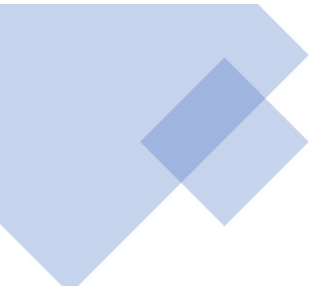
«1-bis. Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, e' prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attivit  lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19»;
la rubrica e' sostituita dalla seguente: «Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato».

Applicazione nel periodo dal 19 luglio 2020 al 14 agosto 2020

La norma fa salva la possibilità di rinnovare e prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro a tempo determinato anche in somministrazione senza causale.

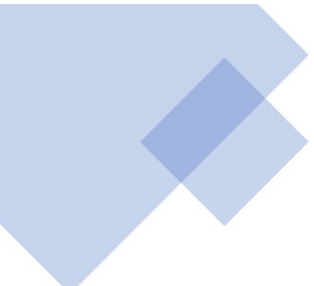
Inoltre, dispone una **proroga ex lege** per

- i contratti di apprendistato cd di primo livello, (cioè per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) e apprendistato di alta formazione o di ricerca
- per i contratti di lavoro a tempo determinato anche in regime di somministrazione, per una durata pari alla sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti in conseguenza dell'emergenza.



Cosa si intende per
periodo di sospensione
dell'attività lavorativa?





FAQ DEL MINISTERO DEL LAVORO

PROROGA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Come deve essere inteso il riferimento ai contratti a termine per la cui durata è prevista la proroga dall'articolo 3, comma 1-bis del D.L. Rilancio? Cosa si intende per "periodi di sospensione lavorativa"? 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.



PERPLESSITA' E CRITICITA'

- 1) se detta proroga ex lege vada a sommarsi o meno con il numero delle proroghe consentite;
- 2) se detto periodo debba essere computato nei 24 mesi massimi;
- 3) se, superati i 6 mesi per effetto della proroga ex lege il lavoratore acquisisca il diritto di precedenza;
- 4) se l'estensione del periodo può portare a che il lavoratore venga computato nella quota di riserva per il calcolo dei soggetti disabili da assumere;
- 5) se tra i contratti a tempo determinato prorogabili ex lege sia da riferire anche ai contratti stagionali;
- 6) la critica più feroce ha riguardato proprio la obbligatorietà della proroga poiché la stessa rappresenterebbe una sorta di “imponibile di manodopera” che nel settore agricoltura, sebbene in un contesto diverso, era stata dichiarata incostituzionale con sentenza 78/1958. Obbligatorietà che potrebbe non trovare riscontro nelle reali necessità aziendali.

TERZA PARTE: il
decreto di Agosto

Vecchio art. 93

«Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato».

1. In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

«1-bis. Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

Nuovo art. 93

Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

1. 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 2020, 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.»; Il comma 1 bis è abrogato

OSSERVAZIONI:

ciò che è stato eliminato dal vecchio 93 del d. 34/2020

- 1) per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid -19 è sostituito da ***In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.***

Quel “*per far fronte al riavvio*” avrebbe potuto fugare il dubbio circa la considerazione secondo cui la nuova disciplina sul tempo determinato fosse applicabile solo a chi avesse fatto ricorso agli ammortizzatori sociali Covid- 19

- 2) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio; non vi è più il riferimento ai contratti di lavoro in essere alla data ____; vecchia precisazione per cui era esclusa la possibilità di stipulare nuovi contratti di lavoro a termine o prorogare secondo la nuova disciplina quei contratti che non fossero stati attivati alla data del 23 febbraio.
- 3) Scompare la proroga *ex lege* di cui al comma 1 bis che viene abrogato;
Resta l'efficacia della proroga per un periodo pari alla sospensione dell'attività dei contratti che è avvenuta sotto il vigore del dl. 34 convertito in data 18/07/2020 e fino al 15 agosto 2020

Le novità:

- 1) la genericità del riferimento **“in conseguenza dell'emergenza epidemiologica”** viene ritenuta più coerente rispetto alla precedente versione che avrebbe potuto creare difficoltà in sede di contenzioso;
- 2) il riferimento **alla data del 31 dicembre 2020 viene inteso come termine ultimo** entro cui rinnovare o prorogare il contratto senza causale, una sola volta per la durata complessiva di 24 mesi;
- 3) la norma si riferisce sia ai **contratti in essere** sia ai **contratti scaduti**; la disposizione trova tuttavia applicazione anche ai contratti che vengono stipulati tra le parti per la prima volta il 20 agosto con scadenza al 30 dicembre, che potrebbe essere prorogato per 12 mesi senza causale, diversamente da quanto accade ordinariamente quando nel caso di superamento dei 12 mesi occorre l'apposizione di una condizione;

- 4) poiché la norma fa espresso riferimento all'art. 21, comma 1, dove viene fissato **il numero massimo delle proroghe** conseguentemente secondo alcuni sarà possibile in questo periodo emergenziale una quinta proroga. Stesso discorso sembrerebbe valere per la somministrazione per cui vale il numero massimo di 6 o 8 proroghe.
- 5) Altra questione riguarderebbe la applicabilità della nuova norma prorogati sotto la vigenza del vecchio art. 93 e in essere alla data del 23 febbraio 2020; Si ritiene che non vi siano limiti alla applicabilità del nuovo art. 93 in quanto le norme (vecchia e nuova) **rispondono a regimi acausali con presupposti di durata diversi;**

- 6) Con riferimento al rinnovo secondo la interpretazione del Ministero del lavoro con circolare 17 del 31 ottobre 2018 è considerato rinnovo e come tale agevolato nell'esenzione della causale, anche un primo contratto a tempo determinato quando sia stato preceduto da un contratto di somministrazione o viceversa. Infatti il Ministero trattando la somministrazione a termine, ha evidenziato che l'obbligo di specificare la motivazione per la quale si vuole attivare il contratto, sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria;

Circolare 17/2018 del Ministero del lavoro

«2.2. Condizioni Le novità introdotte dal decreto-legge n. 87 riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In proposito, come già richiamato innanzi, occorre considerare che ai sensi dell'articolo 2, comma 1-ter, del decreto-legge, le condizioni introdotte dall'articolo 1, comma 1, lettere a) o b) del decreto-legge n. 87 si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore. Pertanto, in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. A questo proposito è utile precisare che, invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). **In proposito, si evidenzia che l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria»**

- 7) Stessa opportunità, per una solo volta, è prevista quando le parti intendano prorogare un contratto di lavoro a termine, oltre i 12 mesi, ovvero qualora la proroga sia inserita all'interno di un rinnovo

I DUBBI

- 1) Se il precedente rapporto acausale realizzato nel periodo di vigenza della vecchia disposizione (dal 19 maggio 2020 al 14 agosto 2020) deve essere considerato? Ovvero se dello stesso non dovrà tenersi conto; già i primi commentatori ritenevano che la nuova disposizione dovesse riguardare i rinnovi e le proroghe effettuate dal 15 agosto e che eventuali periodi precedenti agevolati sotto la vecchia disciplina non debbano essere conteggiati;
- 2) Ulteriore dubbio è se la proroga acausale debba essere conteggiata nel massimale della 4 proroghe: alcuni ritengo che la norma deroghi tutto l'art. 21 e quindi anche il numero massimo delle proroghe consentite; in questo modo la proroga di cui al DL agosto sarebbe autonoma rispetto a quelle ordinariamente previste dalla disciplina di cui al d.lgs. 81/2015; tuttavia altra parte dei commentatori ritiene che l'interesse del legislatore sia quello di semplificare il rapporto a termine escludendo la causale e non creando una nuova proroga ulteriore rispetto alle 4 consentite ordinariamente;

- 3) Infine ci si è chiesti se entro il termine del 31 dicembre 2020 possa essere sottoscritta una proroga o un rinnovo che abbia decorrenza successiva, essendo stata prevista una scadenza successiva al 31 dicembre 2020; i commentatori ritengono che ciò non sia possibile; diverso è il caso in cui si fa decorrere la proroga dalla data della sottoscrizione, ad esempio 20 dicembre 2020. In questo caso i 12 mesi decorreranno da tale data; aggiungo che in questo caso alcuni commentatori ritengono al contrario che in questo caso il negozio sia in frode alla legge;
- 4) Da ultimo, abrogata la proroga obbligatoria tuttavia potrebbe essere che via siano stati rapporti prorogati obbligatoriamente durante la vigenza del 93, comma 1 bis, e queste proroghe si ritiene debbano essere rispettate sino a scadenza;

Nota INL n. 713 del 16 settembre 2020

Oggetto: D.L. n. 104 del 14 agosto 2020. Prime indicazioni.

Art. 8 – contratti a termine

La disposizione interviene sull'art. 93 del D.L. n. 34/2020 (conv. da L. n. 77/2020), modificando integralmente il primo comma e abrogando il comma 1 bis. Nello specifico si consente, fino al 31 dicembre 2020 ed in deroga all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, pur l'ispettorato nazionale del lavoro Direzione centrale coordinamento giuridico sempre nel rispetto del termine di durata massima di 24 mesi, senza necessità delle causali di cui all'art. 19, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 81/2015.

Sul punto, in ragione delle finalità espresse dal legislatore e della formulazione utilizzata, si ritiene che la disposizione permetta altresì la deroga alla disciplina sul numero massimo di proroghe e sul rispetto dei c.d. "periodi cuscinetto" contenuta nell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015.

Ne consegue che, laddove il rapporto sia stato già 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 c.d. periodo cuscinetto, sempreché sia rispettata la durata massima di 24 mesi.

La previsione di una durata massima di 12 mesi della proroga o del rinnovo "agevolato", lascia altresì intendere che il termine del 31 dicembre p.v. sia riferito esclusivamente alla formalizzazione della stessa proroga o del rinnovo. La durata del rapporto potrà quindi protrarsi anche nel corso del 2021, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi. Occorre altresì chiarire che la disposizione, in quanto "sostitutiva" della disciplina previgente, consentirà di adottare la nuova proroga o il rinnovo "agevolato" anche qualora il medesimo rapporto di lavoro sia stato prorogato o rinnovato in applicazione del previgente art. 93 del D.L. n. 34/2020, pur sempre nel rispetto del limite di durata massima di 24 mesi. L'art. 8 abroga poi il comma 1 bis dell'art. 93, introdotto in sede di conversione del D.L. n. 34/2020 che prevedeva una proroga automatica dei contratti a termine in essere per un periodo equivalente alla sospensione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza COVID-19 (cfr. nota INL n. 468 del 21 luglio u.s.). Al riguardo, si ritiene che la proroga automatica fruita nel periodo di vigenza della suddetta disposizione (18 luglio – 14 agosto) vada considerata "neutrale" in relazione al computo della durata massima di 24 mesi del contratto a tempo determinato anche ai fini di quanto disposto dal nuovo comma 1 dell'art. 93. Infine, va chiarito che il rinnovo del contratto a termine in deroga assistita ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 oltre il termine di legge di 24 mesi o del diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva resta subordinato al rispetto delle condizioni di cui agli articoli 19, comma 1 e 21 del D.Lgs. n. 81/2015 (cfr. INL nota prot. n. 8120/2019).



Conversione del dl.
104/2020 di agosto in l.
13 ottobre 2020, 126

All'articolo 8: dopo il comma 1 e' aggiunto il seguente:

«1-bis. In considerazione dell'attuale fase di rilancio dell'economia e al fine di garantire la continuita' occupazionale, all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi:
"Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore puo' impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che cio' determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.
La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021"»;
((alla rubrica sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "e di contratti di somministrazione".))

Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine “e di contratti di somministrazione”

All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, sono apportate le seguenti modificazioni: il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. 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 2020, 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.»; «1-bis. In considerazione dell'attuale fase di rilancio dell'economia e al fine di garantire la continuità occupazionale, all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: “Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021”»;

EFFETTI DELLA NOVITA' DI OTTOBRE:

fino al 31 dicembre 2021 viene data la possibilità all'utilizzatore di lavoratori somministrati a termine di non computare il periodo di lavoro nella durata massima prevista dalla normativa sui contratti a tempo determinato: questa agevolazione è fruibile solo se il lavoratore è stato PREVIAMENTE ASSUNTO dall'agenzia per il lavoro con un contratto a tempo indeterminato.

IL DUBBIO

CONCLUSIONE SULLE NOVITA' DI AGOSTO:

- 1) Dal 15 agosto Fino al 31 dicembre 2020 è consentito, in deroga alla disciplina ordinaria, rinnovare e prorogare i contratti a tempo determinato, anche in somministrazione senza obbligo di precisare una delle motivazioni di cui all'art. 19, comma 1, del d.lgs. 81/2015.
- 2) Il periodo non potrà superare i 12 mesi;
- 3) La durata delle proroga o del rinnovo potrà andare oltre il 31 dicembre 2020;
- 4) Il termine del 31 dicembre 2020 è considerato termine entro cui deve essere formalizzato il rinnovo o la proroga;
- 5) Il rinnovo o la proroga potrà avvenire per una sola volta;
- 6) Resta ferma la durata complessiva di 24 mesi del rapporto, anche considerando i rapporti a termine precedenti;
- 7) I rinnovi e le proroghe effettuate ai sensi della disciplina di cui al vecchio art. 93 non si contano (cioè prima del 14 agosto);
- 8) La proroga "speciale" o "in regime di emergenziale" non andrà computata nel massimale delle 4 proroghe;
- 9) Il rinnovo potrà avvenire senza la necessità di rispettare il periodo cuscinetto;
- 10) È escluso dal regime speciale il contratto assistito e stipulato ai sensi dell'art. 19 comma 3, dlgs 81/2015;
- 11) Rientra nel regime speciale anche il contratto a termine in somministrazione;
- 12) Fino al **31 dicembre 2021 il lavoratore somministrato potrà essere impiegato a termine dall'utilizzatore anche oltre i 24 mesi**, purché sia stato previamente assunto a tempo indeterminato dalla Agenzia, e senza che ciò possa determinare in capo all'utilizzatore un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.