

Circolare n. 12/2020

Oggetto: Decreto Legge “Rilancio”, n. 34/2020 – “Acausalità” del contratto di lavoro a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione (art. 93). Primi interpretazioni.

Prot.n.13.2020.adm

Spett.li Agenzie per il lavoro,

come noto il cd. Decreto “Rilancio” – Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 128 del 19 maggio 2020 – introduce, all’articolo 93, una deroga, limitata nel tempo, all’obbligo di giustificare con le causali ex art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, il rinnovo e la proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato. In particolare:

Art. 93
Disposizione in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine
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.

La disposizione, certamente perfettibile nella scrittura, già ad una prima lettura pone una serie di quesiti interpretativi sia riguardo alla sua efficacia nel tempo sia in relazione al suo ambito di applicazione.

Con la presente Circolare si forniscono le primissime linee interpretative in attesa di una (auspicata) novazione, quanto meno nella lettera della disposizione, in sede di conversione nonché dei necessari chiarimenti da parte della dottrina e del Ministero del Lavoro.

1. Applicabilità alla somministrazione di lavoro

Sgombrando subito il campo da ogni dubbio, non rientra tra le difficoltà interpretative l’applicabilità di tale disposizione alla somministrazione di lavoro: **la nuova fattispecie di “acausalità”, nei limiti individuati dalla norma, si applica anche in caso di rinnovi e proroghe del contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione.**

Da tale punto di vista, la ricostruzione interpretativa è agevole:

- L’art. 34, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 sancisce che: *“In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24”*. Conseguentemente, con le eccezioni individuate¹, **l’agenzia per il lavoro assume a termine secondo la disciplina generale del contratto di lavoro a tempo determinato.**

¹ Ci si riferisce alle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2015 che non si applicano al contratto di lavoro a termine a scopo di somministrazione, ed in particolare all’art. 21, comma 2 (cd. periodo di “stop & go”), all’art. 23 (“Numero complessivo

- L'art. 93 in esame introduce la disciplina della acausalità *“in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81...”*, il quale come visto si applica, escluso il comma 2, anche in caso di rinnovi e proroghe del contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione.
- La medesima considerazione vale per l'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, anch'esso richiamato *“in deroga”* dall'art. 93 in esame

Conseguentemente **l'art. 93 ex se ricomprende nel suo ambito di applicazione anche i contratti di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione, garantendosi quindi il regime di acausalità nel caso di rinnovi e proroghe anche di tali contratti².**

Ciò premesso, residuano oggettivamente dalla lettura della disposizione una serie di difficoltà interpretative di non semplice soluzione legate non alla specificità del contratto di lavoro a termine in somministrazione, ma al contratto a tempo determinato in generale. Sintetizziamo di seguito le problematiche di maggiore rilevanza, riservandoci ulteriori approfondimenti a valle di eventuali chiarimenti interpretativi che dovessero sopravvenire.

2. Acausalità dei contratti di lavoro a tempo determinato “in essere”

La disposizione in esame sancisce che sono rinnovabili/prorogabili sino al 30 agosto 2020 senza che operino le causali - *rectius* le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015 - **“i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020”**.

La lettera dell'art. 93 sembra non lasciare spazio ad interpretazioni estensive: **beneficiano del regime di acausalità unicamente i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla data del 23 febbraio 2020**. Per tale via quindi pare escludersi la disciplina giuridica agevolata per i rinnovi dei contratti cessati prima del 23 febbraio 2020.

Da tale punto di vista questa limitazione sembra contrastare la *ratio* dichiarata della disposizione di *“far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19”*. Non si comprende il limite posto, realizzandosi pienamente lo scopo della norma anche se un contratto a termine *“rinnova”* in tesi oggi, proprio per far fronte al riavvio delle attività, un altro contratto scaduto precedentemente e quindi non più *“in essere”* il 23 febbraio 2020.

Alla luce della medesima *ratio* tuttavia si ritiene che possano considerarsi acausali, nei limiti individuati dalla norma in esame, anche *più rinnovi* del medesimo contratto in essere il 23 febbraio 2020.

3. Il limite del 30 agosto 2020

“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”.

di contratti a tempo determinato”), ed all'art. 24 (*“Diritti di precedenza”*).

² Sul tema si richiama il concetto di rinnovo *“sostanziale”* utilizzatore/lavoratore somministrato, più volte evidenziato, da ultimo anche nella Circolare Assolavoro Servizi n. 11/2020.

La lettera della disposizione non chiarisce se il regime di acausalità si applica alle proroghe e ai rinnovi **stipulati** entro il 30 agosto 2020, a prescindere dalla durata del contratto, ovvero se tale data ultima individui **il termine finale** dei contratti rinnovati/prorogati acausalmente.

Entrambe le linee interpretative sono ipotizzabili e legittime, ad una prima lettura. Tuttavia nell'assoluta incertezza della norma si ritiene, in sede di prima interpretazione, che sia maggiormente tutelante per le imprese intanto ipotizzare che il Legislatore abbia voluto individuare il **periodo di durata** massima (entro il 30 agosto 2020) dei contratti rinnovati/prorogati acausalmente.

Si auspica comunque, in sede di conversione del Decreto, una soluzione ermeneutica estensiva che legittimi la sottoscrizione, entro il medesimo termine del 30 agosto, delle proroghe/rinnovi acausali. Ci riserviamo comunque ulteriori indicazioni sulla materia a valle di successive soluzioni interpretative in sede dottrinale o di prassi.

4. Il richiamo alla “ratio” dell’art. 93

Da ultimo un brevissimo cenno alle motivazioni poste a base della norma: è evidente che l’inciso “*per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all’emergenza epidemiologica da Covid-19*” vada letto come obiettivo “politico” dell’articolo in esame che legittima il regime di acausalità in deroga ai limiti (le causali) introdotti dal cd. “Decreto Dignità”, non costituendo viceversa un presupposto giuridico per l’attivazione della norma.

Rimanendo a disposizione per ulteriori chiarimenti, fermi restando gli auspicati interventi modificativi/interpretativi, porgiamo i nostri più cordiali saluti.

L’Amministratore delegato
Agostino Di Maio

