

Agenzie per il Lavoro
Loro sedi
Roma, 11 settembre 2020

Circolare n. 15/2020

Oggetto: Decreto Legge n. 104/2020, cd. Decreto “Agosto” – acausalità “una tantum” del contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione. Prmissime indicazioni operative.

Prot.n.17.2020.rs

Spett.li Agenzie per il lavoro,

il Decreto Legge n. 104/2020, c.d. “Decreto Agosto”, (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 203 del 14.08.2020) ha introdotto, all’articolo 8, una nuova deroga - efficace per un periodo massimo di 12 mesi - all’obbligo di apposizione delle causali di cui all’art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, nelle ipotesi di rinnovo/proroga del contratto di lavoro a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

Sul tema trasmettiamo in allegato una Nota Tecnica attraverso la quale forniamo le prmissime linee interpretative sulla materia, rispondendo per tale via ai numerosi quesiti pervenuti in Associazione, con riserva di arricchire i particolari profili applicativi della disposizione anche a valle degli auspicati chiarimenti della dottrina/prassi, nonché delle eventuali successive modifiche che interverranno in sede di conversione in Legge del Decreto.

In una prossima Circolare saranno esaminate le altre novità di maggiore rilievo relative agli ulteriori istituti di interesse introdotti in materia lavoristica dal Decreto.

Cordiali saluti,

L’Amministratore delegato
Agostino Di Maio



Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

| <i>Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</i> | |
|--|--|
| <p>Decreto “Rilancio”, Art. 93 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>Decreto “Agosto”, Art. 8 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</p> <p>1. 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:</p> <p>a) il comma 1 è sostituito dal seguente:</p> <p>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.»;</p> <p>b) il comma 1-bis è abrogato.</p> |

La disposizione in esame interviene, modificandolo sostanzialmente, sul dettato dell'art. 93 del D.L. “Rilancio” (Decreto-Legge 19 maggio 2020 n. 34) convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77.

La norma emenda ancora una volta la disciplina “emergenziale” del contratto di lavoro a tempo determinato, in particolare:

- introducendo una **nuova fattispecie di acausalità “una tantum” in caso di rinnovo/proroga del contratto e per un periodo massimo di 12 mesi;**
- **abrogando** nel medesimo articolo la (tanto contestata) disposizione (comma 1-bis) che disponeva **la proroga automatica dei contratti** a tempo determinato prevista per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Evidenziamo subito in premessa che **tale disposizione**, con le specifiche che seguono, **si applica anche al contratto di lavoro a termine a scopo di somministrazione**: l'art. 34, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, infatti, dispone 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* (cioè la disciplina del

contratto di lavoro a tempo determinato, NDA), *con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. (...)*¹.

La norma va analizzata nel dettaglio, prestandosi, già in questi primi giorni di applicazione, a ricostruzioni ermeneutiche non univoche: in sede di prima interpretazione, e con riserva di ulteriori approfondimenti anche a valle di eventuali interventi chiarificatori in sede dottrinale o di prassi, si propongono le seguenti chiavi di lettura di alcuni elementi della novella legislativa, rispondendo per tale via ai numerosi quesiti pervenuti in Associazione.

- In primo luogo si evidenzia come **non operi più il limite dei contratti in essere “alla data del 23 febbraio 2020”**: conseguentemente il beneficio della acausalità potrà accedere a tutti i contratti di lavoro a tempo determinato rinnovati/prorogati dopo l’entrata in vigore del decreto.
- **“In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”**: tale inciso va letto come premessa “politica” della disposizione, e quindi come causa – non in senso tecnico – dell’intervento derogatorio del Legislatore della disciplina del contratto a termine.
- **“in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81”**: si dispone, in via generale, una deroga, alla disciplina delle proroghe e dei rinnovi di cui all’art. 21 del D. Lgs. n. 81/2015, e quindi in primo luogo al regime causale (art. 21, comma 01)². Sul tema si ricorda che la materia delle proroghe del contratto di lavoro a termine a scopo di somministrazione è soggetta ad una diversa fonte normativa (art. 34, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015³): conseguentemente si ritiene che la proroga acausale “una tantum” in esame debba computarsi nel numero massimo di proroghe (6/8) previsto dalla contrattazione nazionale di settore.
- **“fino al 31 dicembre 2020”**: la lettera della norma consente di concludere che tale termine individui la data ultima entro cui può essere *stipulato* l’atto di proroga/rinnovo, e non la durata complessiva del contratto prorogato/rinnovato⁴; viceversa resterebbe priva di significato la previsione della durata massima di 12 mesi della proroga/rinnovo (v. *ultra*), che di fatto sarebbe irrealizzabile considerando la data di entrata in vigore della disposizione (15 agosto 2020). Sul punto tuttavia ci riserviamo ulteriori chiarimenti anche a valle della conversione in legge del Decreto. Parallelamente si ritiene che un atto di proroga acausale stipulato entro il 31 dicembre 2020, relativo ad un contratto di lavoro con scadenza *successiva* a tale data, sia ugualmente legittimo⁵: tuttavia è evidente come tale interpretazione sia maggiormente

1 Le eccezioni riguardano esclusivamente le discipline del “periodo di intervallo” obbligatorio tra due contratti a termine (cd. “stop&go”, art. 21, comma 2), del “numero complessivo di contratti a tempo determinato” (art. 23) e del “diritto di precedenza” (art. 24).

2 “Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1”.

3 “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. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore”.

4 “La nuova disposizione prevede che possano essere rinnovati o prorogati (in deroga) i contratti a tempo determinato purché stipulati fino alla data del 31 dicembre 2020, ultimo giorno utile per l’ultima proroga o l’ultimo rinnovo tenuto conto che la nuova normativa consente l’utilizzo dei rinnovi e proroghe “in deroga” per un periodo massimo di 12 mesi”. “Sì a rinnovi e proroghe entro dicembre per tutti i contratti a tempo determinato”, Daniele Colombo, Il Sole 24 ore 17 agosto 2020.

5 In tal senso anche le prime indicazioni dottrinali, ad. es. R. Romei, Webinar “Il Decreto Agosto (d.l. 14 agosto 2020, n. 104)”, Commissione di certificazione dei contratti di lavoro dell’Università Roma Tre: “Si tratta di una manifestazione di volontà che le parti sottopongono ad un termine di efficacia perfettamente legittimo sulla base del codice civile”.

sostenibile quanto sia più ravvicinata la scadenza originale del contratto da prorogare rispetto alla data 31 dicembre 2020.

- **“ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi”**: l’inciso richiama, confermandolo, il limite massimo di durata sia, in caso di rinnovo, della successione di contratti a termine, considerati anche i periodi di somministrazione (art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015⁶), sia, in caso di proroga, del singolo contratto (art. 21, comma 1⁷ D. Lgs. n. 81/2015).

Sul tema, in sede di primissima interpretazione, si ritiene che, fermo restando il limite dei 12 mesi di “acausalità” sul singolo contratto rinnovato previsto dalla norma, restino comunque efficaci le disposizioni dei contratti collettivi modificative, in forza della delega di cui all’art. 19, comma 2, del limite dei 24 mesi in caso di successione di contratti, e quindi di rinnovo⁸.

- **“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”**: la norma introduce una nuova (e diversa) fattispecie di acausalità in caso di rinnovo/proroga del contratto di lavoro a termine. Di seguito i punti essenziali del dettato normativo:

- **la durata massima dell’atto di proroga/rinnovo non può eccedere i 12 mesi**: si ritiene che tale limite di 12 mesi afferisca alla durata massima del singolo periodo di proroga *ex se* e del (solo) contratto rinnovato. Da ciò ne consegue che il singolo contratto può essere oggetto di una proroga pari a 12 mesi senza che sia necessaria l’apposizione della causale. Parimenti la norma consente l’esclusione della causale, altrimenti sempre necessaria, in caso di rinnovo: anche il contratto a termine rinnovato non potrà comunque eccedere i 12 mesi.

In tale contesto, si ricorda come in materia di somministrazione di lavoro rilevi il concetto di “rinnovo sostanziale” (stesso utilizzatore/stesso lavoratore), sancito anche dal Ministero del Lavoro (cfr. Circolare Min. Lav. n. 17 del 31 ottobre 2018⁹).

6“Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l’eccezione delle attività stagionali di cui all’articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l’altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell’ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento”.

7“*Il termine del contratto a tempo determinato può 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*”.

8“*Sulla base di una interpretazione sistematica della disposizione nel corpus del D. Lgs. 81/2015, anche se il secondo comma dell’art. 19 non viene espressamente richiamato*” R. Romei, Webinar “*Il Decreto Agosto (d.l. 14 agosto 2020, n. 104)*”, Commissione di certificazione dei contratti di lavoro dell’Università Roma Tre.

9“*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. Pertanto:*

- *in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l’indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo;*
- *in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all’articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015;*
- *in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l’utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.*

- **il beneficio giuridico della acausalità**, ovvero l'assenza delle condizioni legittimanti l'apposizione del termine ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, **viene riconosciuto dal Legislatore una sola volta**, all'interno del periodo individuato;
- anche sulla base del punto che precede, si ritiene che tale ipotesi di **acausalità sia nuova e ulteriore** rispetto alle fattispecie, ordinarie ed emergenziali, già disciplinate dal Legislatore, **non dovendosi quindi considerare eventuali rapporti pregressi**. Così, ad esempio, qualora il contratto di lavoro sia stato già prorogato o rinnovato acausalmente in forza della precedente formulazione dell'art. 93, comma 1¹⁰, si ritiene legittima una ulteriore proroga/rinnovo acausale intervenuta ai sensi della norma ora vigente. Ciò in quanto in primo luogo la lettera della disposizione non richiama, ricomprendendole *ad escludendum*, eventuali fattispecie di acausalità in precedenza usufruite. Più in generale, *“la legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo”* (art. 11 Preleggi)¹¹.

Infine, come detto in premessa, viene **abrogato il comma 1 bis dell'art- 93** che disponeva che *“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”*.

Sul tema occorre evidenziare come comunque restino salvi gli effetti già in essere della norma abrogata. In tal senso si condivide che *“La sola abrogazione del comma 1 bis, pur ampiamente condivisibile, opera per il futuro, e dunque lascerebbe inalterata l'attuazione delle proroghe “automatiche” dei contratti a termine che fossero stati oggetto di sospensione (nei termini previsti dal comma 1 bis) e che fossero in essere fino al giorno 14 agosto 2020 ossia il giorno precedente l'entrata in vigore della norma abrogatrice¹²”*.

¹⁰“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”.

¹¹ Sul tema anche Confindustria, “Commento alle principali norme giuslavoristiche del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104”, 19 agosto 2020: “Dato che la legge dispone che proroga e rinnovo possano essere effettuati una sola volta, se ne deduce che questo regime “acausale” non dovrebbe tener conto dei rapporti pregressi. Ragionando altrimenti, in tema di rinnovi, la causale andrebbe applicata al primo rinnovo (e, dunque, se si tenesse conto dei rapporti pregressi la nuova norma sarebbe inattuabile). In tema di proroghe poi, è noto che nei primi 12 mesi “acausali” si possono effettuare fino a quattro proroghe. Pertanto l'espressione “per una sola volta”, riferito alle proroghe, lascia intendere che il contenuto del nuovo art. 93 ha una sua valenza autonoma e peculiare, che prescinde, seppur in parte, dalla “disciplina generale” sui contratti a termine.”

¹² Confindustria, “Commento alle principali norme giuslavoristiche del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104”, 19 agosto 2020. “Sempre in tema di emendamenti, Confindustria ne ha anche predisposto uno che - preso atto dell'opportuna volontà del legislatore di abrogare espressamente il comma 1 bis dell'art. 93 (quello che prevede le proroghe “automatiche”) - prevede anche la cessazione degli effetti già prodotti dall'entrata in vigore di tale norma, fissando un termine all'efficacia di tali effetti al momento della entrata in vigore della legge di conversione del d.l. n. 104/2020.