



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del Lavoro

e p.c.

Alla Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro

Oggetto: art. 19 bis D.L. n. 18/2020 – ambito di applicazione.

Sono pervenute a questa Direzione centrale richieste di chiarimenti in ordine alla possibilità di procedere al rinnovo o alla proroga di contratti a termine relativi a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli strumenti di integrazione salariale previsti dalla normativa emergenziale.

Al riguardo, acquisito il preventivo parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 4116 dell'11 maggio u.s., si rappresenta quanto segue.

L'articolo 19 bis del D.L. n. 18/2020, recante *“Norma di interpretazione autentica in materia di ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine”*, dispone che *“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, è consentita la possibilità, 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”*.

Con la citata disposizione il legislatore ha consentito al datore di lavoro ammesso al trattamento di integrazione salariale di rinnovare o prorogare contratti a termine, anche a scopo di somministrazione di lavoro, in deroga, tra l'altro, al divieto di cui all'art. 20, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n. 81/2015 che preclude la stipula di contratti a tempo determinato in *“unità 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”*. Ne deriva che la violazione di tale disposizione non comporterà l'ordinario effetto di trasformazione del contratto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il predetto articolo è da considerarsi attualmente in vigore quale norma interpretativa delle disposizioni che disciplinano l'erogazione degli ammortizzatori sociali in fase emergenziale, artt. da 19 a 22 del D.L. n. 18/2020, richiamate dalle successive norme che ne hanno nel tempo prorogato la fruizione. (cfr. artt. da 68 a 70 del D.L. n. 34/2020 conv. da L. n. 77/2020; artt. 1 e 2 del D.L. n. 104/2020 conv. da L. n. 126/2020; art. 12 del D.L. n. 137/2020 conv. da L. 176/2020; art. 1, comma 300, L. n. 178/2020; art. 8 D.L. n. 41/2021).

In considerazione del richiamo alla normativa originaria di cui agli artt. 19 e ss del D.L. n. 18/2020 da parte delle norme successive, l'inciso *"nei termini ivi indicati"* contenuto nell'articolo 19 bis, è dunque da interpretare in senso "dinamico", facendo riferimento alla platea dei lavoratori attualmente destinataria degli strumenti di integrazione salariale emergenziali, come da ultimo individuata dall'art. 8 del D.L. n. 41/2021 nei *"lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto"*.

Pertanto, in virtù delle predette disposizioni, si ritiene possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i lavoratori che accedono ai trattamenti di integrazione salariale, laddove gli stessi siano in forza alla data del 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del citato D.L.).

IL DIRETTORE CENTRALE

Dott. Danilo PAPA