

**CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TERMINE:
CHIARIMENTI MINISTERIALI SULLE (TEMPORANEE) MODIFICHE NORMATIVE PER PROROGHE
E RINNOVI**

In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'art. 8 del decreto-legge 14/8/2020, n. 104 ^(*), in vigore dal 15 agosto 2020, ha modificato la disciplina delle "condizioni" previste dall'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 ^(**), la cui presenza è necessaria per prorogare (qualora la durata complessiva del rapporto ecceda i 12 mesi) e rinnovare i contratti a tempo determinato ^(***) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020).

In particolare, il citato art. 8 ha sostituito la disposizione di cui all'art. 93, comma 1, del decreto-legge n. 34/2020, vigente dal 19 maggio 2020, che, "per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19", consentiva di prorogare o rinnovare fino al 30 agosto 2020 i contratti a tempo determinato in essere al 23 febbraio 2020, anche in assenza delle menzionate "condizioni" (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 30/2020).

Per effetto della modifica apportata dall'art. 8 del d.l. n. 104/2020, **fino al 31 dicembre 2020 - termine successivamente posticipato al 31 marzo 2021** dall'art. 1, comma 279, della legge 30/12/2020, n. 178, come sotto precisato - **è stato possibile rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato:**

- **anche in assenza delle "condizioni";**
- **per un periodo massimo di dodici mesi;**
- **"per una sola volta";**
- **ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi.**

^(*) **Art. 8 del d.l. n. 104/2020 (prima della modifica apportata, dall'1/1/21, dall'art. 1, comma 279, della legge n. 178/2020)**

Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

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:

a) 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.»;

b) il comma 1-bis è abrogato.

^(**) Le "condizioni" sono le seguenti: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

^(***) La "proroga" consiste nel prolungamento della durata degli effetti del contratto a tempo determinato, tramite l'estensione del termine finale. Per "rinnovo" s'intende, invece, la riassunzione di un lavoratore che in passato è già stato alle dipendenze dell'azienda, per almeno una volta, con un rapporto a termine.

Con l'acclusa risposta a interpellato 3/3/2021, n. 2, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha chiarito che:

- (come da noi sostenuto su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), **la disposizione di cui all'art. 8 del d.l. n. 104/2020 si applica**, non solo ai contratti a tempo determinato, ma **anche ai contratti di somministrazione a termine**, i quali, pertanto, potevano (e possono tuttora, come sotto indicato) essere "rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza di causali, fermo il rispetto degli altri limiti previsti dalla legge";
- (come da noi sostenuto su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021) «**lo spostamento** (dal 31 dicembre 2020, N.d.R.) **al 31 marzo 2021** del termine finale per l'esercizio della facoltà di rinnovo o proroga senza causale - disposto dall'articolo 1, comma 279, della legge n. 178/2020 ^(****) - **non riconosce una nuova possibilità di rinnovo o proroga, laddove la stessa sia già stata in precedenza esercitata: infatti l'articolo 93, comma 1, del decreto-legge n. 34/2020, come modificato dal decreto-legge n. 104/2020 e dalla legge n. 178/2020, espressamente prevede che tale facoltà sia utilizzabile "per una sola volta".».**

^(****) **Art. 1, comma 279, della legge n. 178/2020**

All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, al comma 1, le parole: «31 dicembre 2020» sono sostituite dalle seguenti: «31 marzo 2021».



Interpello n. 2 / 2021

Alla Cassa per i servizi energetici e ambientali
c.a. Direttore Generale
bernardo.pizzetti@pec.csea.it

Oggetto: CSEA - Istanza di interpello ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 124/2004. Articolo 8, comma 1, lettera a), del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 - Deroga all'obbligo di causale previsto dall'articolo 21 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

La Cassa per i servizi energetici e ambientali (di seguito CSEA) è un ente pubblico economico con funzioni di regolazione del settore energetico e ambientale, sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'economia e delle finanze e dell'Autorità per l'energia elettrica, il gas e il sistema idrico.

In base all'articolo 1, comma 4, dello statuto vigente – adottato con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze in data 1° giugno 2016 – i rapporti di lavoro del personale dipendente sono disciplinati dalle norme che regolano il rapporto di lavoro privato e dalla contrattazione collettiva del settore elettrico.

La CSEA ha presentato istanza di interpello in merito all'articolo 8, comma 1, lett. a) del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 (convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126), che – in ragione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 – consente, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2010, n. 81, di prorogare o rinnovare un rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, del medesimo decreto legislativo.

In proposito, acquisito anche il parere dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, si rappresenta quanto segue.

La disposizione in esame – di modifica dell'articolo 93 del decreto-legge n. 34/2020 e la cui validità è stata prorogata sino al 31 marzo 2021 dalla legge di bilancio per il 2021 (legge 30 dicembre 2020, n. 178 – art. 1, comma 279) – chiarisce che la proroga o il rinnovo possono avvenire per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, senza che sia in ogni caso possibile il superamento della durata massima complessiva di 24 mesi prevista in via generale per i contratti a termine.

L'ente interpellante chiede se la deroga richiamata sia applicabile anche ai contratti di lavoro in somministrazione a termine.

In base all'articolo 30 del citato decreto legislativo n. 81/2015, la somministrazione di lavoro è il contratto con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Datore di lavoro resta dunque il somministratore che, in vista dell'invio presso l'utilizzatore, può assumere i lavoratori sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In quest'ultimo caso – ai sensi dell'articolo 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 – il rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore è soggetto alla disciplina propria del contratto a termine, dettata dal Capo III (artt. 19-29) del medesimo d.lgs. n. 81/2015, con la sola esclusione delle seguenti disposizioni:

- articolo 21, comma 2, che prevede un intervallo minimo tra due successivi contratti a termine (di 10 o 20 giorni a seconda della durata del primo contratto);
- articolo 23, che fissa la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine al 20% degli occupati a tempo indeterminato;
- articolo 24, che assicura ai lavoratori a termine il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Tra le esclusioni non sono, invece, contemplate le altre disposizioni dell'articolo 21, tra cui il comma 01 – introdotto dal D.L. n. 87/2018 (cd. decreto “*Dignità*”), come convertito dalla legge n. 96/2018 – che richiama l'obbligo delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, per qualsiasi ipotesi di rinnovo di un contratto a termine, nonché per le proroghe eccedenti i 12 mesi.

Nel caso della somministrazione, a norma dell'articolo 2, comma 1-ter, del citato decreto “*Dignità*”, le causali vanno riferite all'utilizzatore; per la proroga deve, tuttavia, farsi riferimento anche all'articolo 34, comma 2, in base al quale il termine inizialmente apposto al contratto di lavoro stipulato dall'agenzia di somministrazione può sempre essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

In proposito si rileva che l'articolo 22 del CCNL per le agenzie di somministrazione, firmato in data 15 ottobre 2019, ha previsto per ogni singolo contratto di somministrazione a termine un massimo di:

- 6 proroghe nell'arco del limite legale di 24 mesi;
- 8 proroghe nell'eventualità in cui il CCNL applicato dall'utilizzatore estenda la durata massima dei contratti a termine oltre i 24 mesi.

La norma sulla proroga di cui all'articolo 34, comma 2, deve comunque essere letta in combinato disposto con la previsione di cui all'articolo 21, comma 01, del d.lgs. n. 81/2015, che richiede – ove la proroga stessa superi i dodici mesi – la presenza delle causali.

La deroga introdotta dall'articolo 8, comma 1, del decreto-legge n. 104/2020 riguarda, a ben vedere, proprio il comma 01 dell'articolo 21 del d.lgs. n. 81/2015, che è normalmente applicabile anche al contratto di somministrazione, il cui rinnovo e la proroga eccedente i 12 mesi sono dunque in via ordinaria subordinati alla presenza delle causali, riferite all'utilizzatore.

Pertanto, attesa la ricostruzione innanzi riportata, si ritiene che l'articolo 8, comma 1, del decreto-legge n. 104/2020 sia applicabile anche ai contratti di somministrazione a termine che, in via eccezionale, in considerazione del perdurare della fase emergenziale, potranno essere rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza di causali, fermo il rispetto degli altri limiti previsti dalla legge. Giova ribadire che lo spostamento al 31 marzo 2021 del termine finale per l'esercizio di tale facoltà di rinnovo o proroga senza causale – disposto dall'articolo 1, comma 279, della legge n. 178/2020 – non riconosce una nuova possibilità di rinnovo o proroga, laddove la stessa sia già stata in precedenza esercitata: infatti l'articolo 93, comma 1, del decreto-legge n. 34/2020, come modificato dal decreto-legge n. 104/2020 e dalla legge n. 178/2020, espressamente prevede che tale facoltà è utilizzabile “per una sola volta”.

Tale interpretazione risulta, peraltro, in linea con la *ratio* di salvaguardia dei livelli occupazionali propria della normativa emergenziale, posto che la possibilità di prorogare o rinnovare i contratti a termine, anche in somministrazione, già in corso con il regime agevolato dell'assenza delle causali, consente di mantenere lo stato di occupazione dei lavoratori somministrati a termine interessati.

Ciò, altresì, con l'obiettivo di evitare il ricorso agli strumenti di sostegno al reddito che sarebbe invece necessario attivare in favore di quei lavoratori cessati, per il periodo occorrente alla loro ricollocazione nel mercato del lavoro.

Da ultimo, con l'occasione, può essere utile richiamare che il medesimo articolo 8 del decreto-legge n. 104/2020 ha altresì modificato l'articolo 31, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, disponendo che: *“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.”*

Il Direttore Generale
Romolo de Camillis

Visto
La Dirigente
Francesca Pelaia

CS
Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.