

GLI INTERVENTI IN MATERIA DI DISCIPLINA DEI CONTRATTI A TERMINE (ANCHE A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO) A SEGUITO DEL C.D. DECRETO AGOSTO D.L. 104/2020

Avv. Luca Failla, Head of Employment & Benefit, Deloitte Legal

Difficile immaginare cosa ne sarà della principale disciplina di legge in materia di contratti flessibili (termine e somministrazione di lavoro) alla fine di questo anno così turbolento nel quale la produzione legislativa, regolamentare e interpretativa è stata così copiosa e anche farraginoso. Lo spezzettamento temporale di una disciplina di legge quale quella che governa tali tipologie contrattuali ha creato e continua a creare non solo incertezza interpretativa, ma anche inutili complicazioni amministrative di cui le aziende non avevano certamente bisogno in questo momento, specie dopo la devastante esperienza delle procedure connesse all'avvio e alla proroga degli ammortizzatori sociali.

Proprio la disciplina dei contratti a termine – e con essi la disciplina della somministrazione di lavoro vista ahimè dal legislatore con il c.d. Decreto Dignità negli ultimi anni come uno strumento deprecabile e del quale limitare il più possibile l'utilizzo – che è quella che oggi può divenire da un lato mezzo di ripresa anche graduale delle attività (anche tenendo conto delle agevolazioni vecchie e nuove previste dalla legge) - è stata oggetto a più riprese in questi mesi di interventi, ripensamenti e infine aggiustamenti.

La pandemia provocata dal Covid 19 ha ulteriormente messo a nudo tutte le criticità del c.d. Decreto Dignità già evidenziate da imprese e dai commentatori, fra cui il sottoscritto, sin dal suo apparire. Ma anziché cogliere – diciamo così – l'occasione per "raddrizzare la barra" e non dico abrogarlo (come sarebbe stato doveroso), ma sospenderne quanto meno le clausole per tutta la durata della Pandemia (come sarebbe stato logico), complice evidentemente la difficile e spesso rissosa maggioranza politica su cui si regge, il Governo Conte 2 ha potuto solo "ridurne" temporaneamente gli effetti più perniciosi ed incompatibili con la Pandemia, lasciandone tuttavia in piedi ahimè l'assetto complessivo.

Il che comporta ora la necessità di fare un po' di ordine, cercando di fornire una prima interpretazione dell'ultima novità in ordine di tempo, quella introdotta dal c.d. Decreto Agosto (D.L. 104/2020) che si prospetta utile per sostenere le imprese nel momento della ripresa (accompagnandosi anche agli sgravi riconosciuti per le aziende del settore turistico e degli stabilimenti termali – art. 24 D.L. n. 104/2020).

Inizialmente dimenticato dai primi provvedimenti emergenziali di marzo 2020, finalizzati da un lato a bloccare tutti i licenziamenti dovuti alla crisi pandemica ("*nessuno dovrà perdere il posto di lavoro a causa del Covid*" si è proclamato) e dall'altro, a sostenere le aziende con ammortizzatori sociali a pioggia, il contratto a tempo determinato è stato oggetto di attenzione solo in sede di conversione del primo decreto portato dall'emergenza, - il Decreto Cura Italia – ossia il D.L. n. 18/2020 convertito a fine aprile in L. n. 27/2020. Solo ad aprile infatti, in piena pandemia e soprattutto in piena chiusura di molte aziende ed attività ci si è posti finalmente l'interrogativo di dover considerare la sorte dei contratti a tempo determinato, sospesi, in corso e/o in potenziale scadenza. Il legislatore ha allora aggiunto in sede di conversione in legge del decreto una norma di interpretazione c.d. autentica (peraltro discutibile sotto il profilo della sua tenuta normativa e costituzionale) delle disposizioni legate al divieto di stipula e di rinnovo dei contratti a termine anche a scopo di somministrazione di lavoro (art. 19 bis D.L. n. 18/2020). In particolare si prevedeva che, ai datori di lavoro che abbiano avuto accesso agli ammortizzatori sociali previsti dalle

disposizioni emergenziali (artt. 19 e ss. D.L. n. 18/2020 conv. in L. n. 27/2020 e successive modifiche e integrazioni) fosse consentito, in deroga ai divieti previsti dalla legge (art. 20, c. 1 lettera c) sui divieti riguardanti le unità produttive nelle quali fosse operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine e art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 per lo stop and go, quanto ai contratti a termine, nonché l'art. 32, comma 1 lett. c) D.Lgs. n. 81/2015 sempre con riguardo alle unità produttive interessate dalla sospensione per cassa per i casi di somministrazione di lavoro), di procedere al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione. La norma, tuttavia si è preoccupata di disciplinare solo per il futuro, non tenendo conto del fatto che le sospensioni per Cassa Integrazione Guadagni fossero state applicate in molti casi fin da subito ossia già con decorrenza dal 23 febbraio 2020. Il che ha comportato che tutti i contratti a termine già scaduti o in scadenza prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del Decreto Cura Italia (29 aprile 2020), sono rimasti senza alcuna concreta possibilità di applicazione della norma, mentre su tutti gli altri le aziende hanno giustamente valutato in relazione all'evoluzione della situazione generale, se procedere o meno con la proroga o il rinnovo.

Sulla scorta di tale prima difficoltà, il successivo decreto di maggio – Decreto Rilancio n. 34/2020 convertito a luglio in L. n. 77/2020 – ha cercato di porre un qualche rimedio, pasticciando tuttavia ulteriormente e introducendo previsioni più specifiche orientate a consentire comunque e in modo più allargato rispetto alla semplice discrezionale deroga ai divieti di legge, l'utilizzo durante i periodi di sospensione e riduzione delle attività del contratto a termine anche a scopo di somministrazione di lavoro. Ciò nella consapevolezza che in vista di una ripresa delle attività dovesse essere favorite e incentivato il ricorso anche ai contratti di tipo flessibile.

Il Decreto (art. 93 del D.L. n. 34/2020) ha così espressamente previsto che, in deroga all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, fosse 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 causali** previste dall'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015 (art. 93 D.L. n. 34/2020; sul punto v. anche nota INL n. 160/2020).

Deprecabile ed incomprensibile anche in quella sede (se non giustificata dal riflesso pavloviano anti-impresa e anti-flessibilità di una certa parte "trasversale" della maggioranza governativa) la limitazione temporanea fissata (e perché?) al 30 agosto, ignorando le spinte che dal mondo del lavoro affinché tale deroga, vista la crisi in atto certamente di più lunga durata, fosse estesa quanto meno fino alla fine dell'anno.

In sede di conversione in Legge è stato fatto anche di più, si è deciso di inserire una disposizione che aveva probabilmente la finalità di salvaguardare la posizione dei contratti potenzialmente in scadenza prevedendo, con una infelice ed incomprensibile quanto incostituzionale disposizione (voluta dalla senatrice Debora Serracchiani, poi nominata prontamente Presidente della commissione Lavoro della Camera) che il termine dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, fosse automaticamente (e perché ?) 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. Modifica che ha sollevato non pochi dubbi di costituzionalità (e che peraltro ha interessato anche i contratti di apprendistato) considerando da un lato che non è detto che

la sospensione dell'attività lavorativa sia continuativa per effetto dell'accesso alla Cassa Integrazione e, dall'altro, che una previsione di tale tenore non tenesse minimamente conto della particolarità del rapporto di lavoro in somministrazione in cui la sospensione dell'attività interessa solitamente un soggetto diverso (l'utilizzatore) rispetto a quello che ha instaurato il rapporto di lavoro (il somministratore), che potrebbe non avere più, come nella maggioranza dei casi, un interesse alla prosecuzione della missione nel frattempo sospesa a causa del Covid. Proprio in ragione di tali perplessità, ed accogliendo finalmente le numerose critiche provenienti dal mondo delle imprese, il c.d. Decreto Agosto – D.L. n. 104/2020 – ha per fortuna fatto piazza pulita di tali deprecabili novità, eliminando anche il limite temporale precedentemente fissato al 30 agosto 2020, introducendo invece, una vera e propria nuova disciplina derogatoria in materia di contratto a termine, anche a scopo di somministrazione di lavoro.

In definitiva, oggi, e **con decorrenza 15 agosto 2020**, in deroga all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015 e **fino al 31 dicembre 2020**, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi di durata complessiva del contratto a termine per le medesime mansioni, è possibile rinnovare o prorogare, per un periodo **massimo di 12 mesi** i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni/causali di cui all'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 (art. 8 D.L. n. 104/2020).

Pertanto, a decorrere dal 15 agosto 2020:

- permane l'applicazione della norma di c.d. interpretazione autentica contenuta nell'art. 19 bis del D.L. n. 18/2020 convertito in L. n. 27/2020, finché agganciata al perdurare dell'applicazione degli ammortizzatori in deroga legati all'emergenza epidemiologica;
- non trova più applicazione (poiché abrogato nello spazio di un mattino con buona pace di chi l'aveva ideato) il regime della proroga automatica per i contratti in essere alla data del 23 febbraio 2020;
- si introduce, con validità fino al 31 dicembre 2020 (data ultima entro la quale poter stipulare la proroga o il rinnovo) una nuova fattispecie di "a-causalità" in conseguenza dell'emergenza epidemiologica, derogatoria della disciplina delle proroghe e dei rinnovi stabilita dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015. Il che implica, oltre alla a-causalità legata espressamente all'*emergenza epidemiologica da COVID-19*, il fatto di poter ricorrere, in ipotesi, ad una ulteriore proroga e di poter procedere così al rinnovo del contratto senza dover rispettare l'intervallo di c.d. *stop and go*.
- resta fermo il limite massimo dei 24 mesi di durata complessiva del contratto a termine comprensivo di proroghe e rinnovi.

Purtroppo come si vede interventi alluvionali e non organici come questi si son resi necessari non potendo – come si sarebbe dovuto – procedere ad abrogare l'inutile quanto dannoso c.d. decreto Dignità con il suo background di filosofia anti-impresa e anti-flessibilità che ne costituisce l'evidente frutto avvelenato.

Difficile dire cosa succederà adesso e come il mondo del lavoro saprà affrontare la crisi economica e di mercato conseguente al Covid 19, alla fine del periodo emergenziale ulteriormente prorogato dal Conte 2 (si spera per l'ultima volta) al 15 ottobre 2020.

Di sicuro il deprecabile quanto incostituzionale divieto di licenziamento ulteriormente prorogato sino alla fine dell'anno (si vedano sul tema i miei *Il divieto di licenziamento in tempo di guerra (alla pandemia)* su MAG Legal Community di marzo 2020 e ancora *Il*

*divieto di licenziamento ulteriormente prorogato. Ma siamo sicuri che sia utile (oltre che legittimo) su HR on Line di AIDP Lombardia n. 13 del 2020) con il Decreto Agosto, senza una chiara data di scadenza - effetto certamente voluto nel tentativo di ridurre l'evidente ed incostituzionale contrasto con lo stato emergenziale scadente invece il 15 ottobre 2020 - non aiuterà sicuramente il Paese a far fronte in modo organizzato e consapevole ai moltissimi licenziamenti che inevitabilmente seguiranno, al contrario concentrandoli a far data dal 1 Gennaio 2021, così da creare un effetto "collo di bottiglia" in un unico *dismissal click day* cui comunque il Paese dovrà far fronte, come sempre, senza alcuna preparazione.*

Tutto previsto si dirà.

E pure le critiche che – sono certo – si addosseranno alle incolpevoli imprese, "responsabili" di far pagare il prezzo della crisi ai lavoratori, dimenticando però che la crisi colpisce tutti, *in primis* le imprese, e che proprio l'ingiustificato prolungamento emergenziale dello stato pandemico stabilito dal Governo Conte ed il divieto di licenziamento ulteriormente procrastinato a fine anno nell'inutile tentativo di esorcizzarlo (anziché consentirlo semmai diluendolo e programmandolo nei mesi come sarebbe stato preferibile), saranno invece la causa prima della concentrazione dei processi riorganizzativi e dei moltissimi ed inevitabili licenziamenti già programmati a gennaio 2021 (stimati al momento in diverse centinaia di migliaia), anziché, come sempre accaduto, diluiti fisiologicamente nel corso dell'anno con maggiore capacità del mercato italiano di assorbirne gli effetti negativi e di favorire, ove possibile, una ricollocazione alternativa degli esuberanti, come questa volta invece non sarà possibile.

Chissà che da ciò, qualcuno non possa trarre qualche insegnamento per il futuro. Almeno continuiamo a sperarlo.