

Difficoltà interpretative

Contratti a termine nel Decreto Rilancio

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Leggendo l'art. 93, D.L. n. 34/2020 sembra che qualcosa di nuovo si stia muovendo all'orizzonte dei contratti a tempo determinato. Si tratta di una disposizione finalizzata ad attenuare, sia pure con una forte limitazione temporale, le criticità delle causali legali inserite nella stipula dei contratti a termine e della somministrazione, che tanto hanno angustiato gli operatori del settore e che, anche per una serie di ragioni esterne, non hanno portato ad un aumento dei contratti a tempo indeterminato, come auspicato da chi ha concepito la norma.

Novità del D.L. Rilancio

La cosa migliore che si può fare in tali circostanze, è quella di esaminare il testo senza alcuna prevenzione: esso appare caratterizzato da qualche formulazione che, a giudizio di chi scrive, sarebbe opportuno cambiare in sede di conversione anche per eliminare possibili contenziosi.

"In deroga all'art. 21 del decreto legislativo 15 giugno, n. 81, per far fronte al riavvio dell'attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato in essere anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

La disposizione necessita di alcune puntualizzazioni.

Questioni di dubbia interpretazione

Ambito di applicazione dell'assenza di causali

Dopo aver parlato di deroga all'art. 21 per quel che concerne le causali, l'assenza delle condizioni viene correlata al riavvio dell'attività in conseguenza della crisi epidemiologica, probabilmente, si tratta di una giustificazione che autorizza la deroga, ma ci si chiede: l'eliminazione temporanea delle causali riguarda soltanto le imprese che

hanno, in questo periodo, cessato o ridotto l'attività oppure anche quelle (come la grande distribuzione, il settore alimentare, la logistica di supporto, le imprese del settore sanitario, ecc.) che non hanno mai cessato o ridotto l'attività? Sarebbe il caso di chiarire il tutto in sede di conversione, in quanto, in caso di contenzioso, si potrebbe creare un "doppio binario" di valutazione.

L'art. 93 si riferisce alla possibilità di eliminare le causali in presenza di proroghe o rinnovi riferiti a contratti in essere alla data del 23 febbraio 2020: per le proroghe che si riferiscono a contratti a tempo determinato in corso non ci sono problemi, le questioni si pongono per i rinnovi ove la norma, con il riferimento alla sussistenza del contratto ("in essere al 23 febbraio") esclude sia i rinnovi di contratti a termine che si sono conclusi in data antecedente che, quelli, iniziati dopo tale data da tempo: questa appare, veramente, una stortura che sembra riservare tale possibilità unicamente a quei contratti a termine prorogati o rinnovati al solo fine della fruizione dell'integrazione salariale, secondo le regole fissate dall'interpretazione autentica (un po' inusuale per come è stata definita dal Legislatore) fornita dall'art. 19-bis, D.L. n. 18/2020 convertito, con modificazioni, nella legge n. 27/2020. Ad avviso di chi scrive, un intervento del Parlamento su questo punto sarebbe molto auspicabile.

L'art. 93 afferma che l'assenza delle condizioni riguarda i contratti da "rinnovare o prorogare fino al 30 agosto": come va inteso tale termine? Che i rapporti rinnovati o prorogati senza condizione non possono superare tale limite temporale (cosa che appare ridicola e contro lo spirito che intende agevolare il riavvio delle attività) ma che è stata sposata dal Ministero del lavoro in una slide apparsa sul proprio sito istituzionale, oppure che la deroga richiamata agisce su tutti i contratti in essere prorogati o rinnovati per i quali la

Approfondimenti

stipula (di rinnovo o di proroga) avviene entro il 30 agosto, con possibilità, quindi, di arrivare ai ventiquattro mesi senza l'apposizione delle causali? Questa appare la soluzione più logica ed in linea con altre interpretazioni relative a limiti temporali esistenti nel diritto del lavoro come, ad esempio, quello legato all'apprendistato professionalizzante ove il termine "fino a 29 anni" per la stipula del contratto è stato interpretato che il rapporto può iniziare anche a 29 anni e 364 giorni e proseguire oltre per tutto il periodo formativo indicato dalla legge e dai contratti collettivi nazionali o come la norma legata alla fase transitoria del c.d. "Decreto Dignità" ove fino al 31 ottobre 2018 è stato possibile stipulare contratti a termine con le vecchie regole che, poi, hanno esplicitato i propri effetti anche nel periodo in cui è entrata in vigore la nuova disciplina. Una considerazione di ordine pratico: che senso ha limitare il periodo al 30 agosto quando le aziende o sono appena uscite dall'integrazione salariale Covid-19 o vi sono ancora dentro? Quale effetto benefico può avere il rinnovo di un contratto a tempo determinato nella fase di avvio dell'attività, come recita la norma, se tale rapporto è destinato a chiudersi dopo pochi giorni? Sinceramente, non si riesce a comprenderlo, se non per una "paura" nei confronti dell'assenza di causali, cosa che traspare anche dalla slide del Ministero del lavoro (una volta erano le circolari a fornire le indicazioni amministrative).

La nuova norma deroga alle proroghe e ai rinnovi unicamente per le causali o per i contenuti di tutto l'art. 21? La deroga per le causali fa sì che il rapporto non si trasformi, in caso di rinnovo, a tempo indeterminato e che in caso di proroga si possa andare liberamente oltre la soglia temporale dei dodici mesi. Ma, detto questo, sembrano restare i limiti delle quattro proroghe complessive e lo "stop and go" di dieci o venti giorni (di calendario) a seconda che il precedente contratto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore. Tali limiti sono stati eliminati dall'art. 19-*bis* D.L. n. 18/2020 convertito, con modificazioni, nella legge n. 27 (con una disposizione di interpretazione autentica un po' inusuale) unicamente per consentire ai lavoratori in forza a tempo determinato, o utilizzati in somministrazione, di fruire degli ammortizzatori sociali riconosciuti a tutti i dipendenti a tempo indeterminato: il tutto è avvenuto con un'opera di "cesello" su tre arti-

coli del D.Lgs. n. 81/2015. Sarebbe opportuno, in sede di conversione, di chiarire la questione dello "stop and go" che, in caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato in essere, penalizzerebbe il lavoratore destinato a "restare in panchina" per tutto il periodo dello "stacco" tra un contratto e l'altro previsto dal comma 2 dell'art. 2: tutto ciò sarebbe paradossale, soprattutto se messo in relazione con l'obiettivo della norma che è quello di favorire il riavvio delle attività dopo la crisi pandemica.

L'intenzione di chi ha scritto la disposizione di non favorire i contratti a tempo determinato, senza causale, traspare anche da un altro piccolo elemento: non è stato tolto il contributo progressivo dello 0,50% per chi rinnova i contratti a termine (al di fuori delle ragioni sostitutive).

Contratti scaduti prima del 20 aprile 2020

Si ritiene necessario chiarire una piccola questione che riguarda l'art. 19-*bis*, D.L. n. 18/2020: qualche commentatore, saltando tutto l'iter che porta all'annullamento della norma per incostituzionalità (presentazione dell'eccezione in un giudizio già instaurato, accoglimento della stessa da parte del giudice come "non manifestamente infondata", sospensione del giudizio in corso, pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della decisione di remissione degli atti alla Corte Costituzionale con successivo esame e decisione) ha ritenuto inapplicabile, perché priva di efficacia retroattiva, la norma, se riferita ai contratti a termine o in somministrazione scaduti prima del 29 aprile 2020, data di entrata in vigore della legge n. 27 di conversione. Ad avviso di chi scrive, la stessa, seppur inusuale nella forma (l'autenticità interpretativa è scritta nel titolo della rubrica dell'articolo), appare in linea con i principi costituzionali fissati dall'art. 38 Cost., laddove si afferma che "i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di ... disoccupazione involontaria". Ebbene, in una situazione tragica come quella che ha attraversato il nostro Paese nei mesi scorsi, aver assicurato il trattamento integrativo salariale ai lavoratori a termine sembra una scelta coerente con i principi dell'art. 38, atteso che, comunque, il riconoscimento della NASpI, secondo la relazione illustrativa dell'emendamento, sarebbe costata di più.

Contratti a termine in somministrazione

Tornando, ora, ad esaminare un'altra criticità (in questo caso apparente) dell'art. 93, occorre soffermarsi sui contratti a termine in somministrazione: non sono citati nella norma, ma si ritiene che rientrino senz'altro in quanto la somministrazione di manodopera, ai fini dell'apposizione delle condizioni, è stata del tutto equiparata ai contratti a tempo determinato "normali" dal c.d. "Decreto Dignità" che è intervenuto sull'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015.

Si ricorda, poi, che la nuova disposizione non tocca i contratti a termine per attività stagionali che sono quelle comprese nel D.P.R. n. 1525/1963 (e sarebbe ora di riformularlo, con un D.M. come chiede il comma 2 dell'art. 21, in quanto comprende attività desuete e non ne comprende altre, attualissime) o quelle definite dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, qui la causale può non essere apposta.

Conclusioni

Il contratto a tempo determinato e la somministrazione a termine sono regolamentati da una serie di disposizioni con le quali le imprese, i professionisti ma anche i lavoratori e il personale addetto alla vigilanza devono confrontarsi con molte difficoltà interpretative e con benefici limitati nel tempo, pur se emanate con l'intenzione di agevolare il riavvio delle attività dopo le restrizioni dovute al coronavirus.

È molto difficile comprendere queste norme che creano disuguaglianze tra tipologie di contratti simili, le condizioni si possono eliminare attraverso accordi (strada irta di difficoltà) che rendano stagionali alcune attività o che derogano alla legge secondo l'iter fissato dall'art. 8, D.L. n. 138/2011.