



All'Ispettorato interregionale del lavoro di Milano

e p.c.

Alla Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro

All'Ispettorato territoriale del lavoro di Genova

Oggetto: art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 – ulteriore contratto a termine stipulato presso ITL.

Si riscontra la richiesta di parere concernente l'applicazione della procedura prevista dall'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 81/2015, in relazione alla quale è stato acquisito il concorde avviso dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. 4403 del 18 maggio u.s.

L'Ispettorato territoriale di Genova ha chiesto indicazioni in ordine alla corretta interpretazione della disposizione citata, a fronte della ricezione di numerose istanze di rinnovo di contratto a termine "in deroga assistita" relative ad ipotesi di modifica del livello contrattuale.

In primo luogo, preme evidenziare che, atteso che il soggetto che ha avanzato l'istanza di "deroga assistita" è un Istituto pubblico che svolge attività di ricerca scientifica di interesse generale, troverà applicazione quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del D.Lgs. n. 87/2018 (come modificato dall'art. 1, comma 403, della L. n. 145/2018) secondo cui *"le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto"*.

A seguito delle modifiche apportate dalla Legge di Stabilità 2019 al Decreto Dignità i contratti a tempo determinato stipulati, tra gli altri, da Istituti pubblici di ricerca, con lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa sono quindi sottoposti a regole diverse, relativamente a durata massima del contratto, al numero massimo delle proroghe e all'obbligo di indicazione delle c.d. causali.

Tanto premesso, tenuto conto del soggetto che ha avanzato la richiesta e alla conseguente disciplina

applicabile, preme evidenziare che l'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore fa comunque espresso riferimento allo **svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale**.

Ne consegue che ove il lavoratore sottoscriva più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale) ai fini del calcolo della durata massima stabilita dall'art. 19, comma 2, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento.

Il comma 3 del citato art. 19, nel prevedere la possibilità delle parti di stipulare "in deroga assistita" un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi innanzi all'Ispettorato del lavoro, fa salvo quanto disposto al comma 2. La formulazione letterale della norma induce a ritenere, pertanto, che la particolare procedura ivi prevista si applica solo nell'ipotesi in cui tra lo stesso datore di lavoro e il medesimo lavoratore si sia "consumata" la durata massima prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva ex art. 19, comma 2 ed alle medesime condizioni di tali disposizione, ossia che anche l'ulteriore contratto in deroga assistita comporti lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Laddove, come nel caso di specie, il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivano *ex novo* un contratto a termine che prevede un inquadramento differente rispetto al precedente contratto a termine sottoscritto tra le medesime parti, non vi è la necessità di avanzare istanza di deroga assistita.

Atteso che l'applicazione di tale principio potrebbe determinare il susseguirsi di un rilevante numero di contratti a termine tra gli stessi soggetti si ritiene che, laddove la successione di contratti susciti perplessità e sorgano dubbi in merito alla diversità di inquadramento del lavoratore assunto a termine, l'Ispettorato territoriale possa promuovere l'intervento ispettivo al fine di verificare in concreto se la sottoscrizione di successivi e reiterati contratti a termine tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro sia conforme a quanto previsto dalla legge.

IL DIRETTORE CENTRALE
Dott. Danilo PAPA