



### CONTRATTO A TERMINE E AMMORTIZZATORI SOCIALI: LE NOVITA'

*Questo Studio rende noto le seguenti novità:*

La Legge n. 27/2020 di conversione del DL 18/2020 (c.d. "Cura Italia") ha introdotto, attraverso l'art. 19 bis, una novità rilevante: oggi, infatti, i datori di lavoro che stanno utilizzando ammortizzatori sociali con causale "Covid-19" (CIGO, CIGD, FIS e Fondi di Solidarietà) possono prorogare e/o rinnovare contratti a tempo determinato durante il periodo di integrazione salariale stesso.

L'articolo è rubricato "*Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine*": il Legislatore, utilizzando un metodo tutt'altro che usuale (l'interpretazione autentica, infatti, non dovrebbe cambiare il testo della norma ma chiarirne il significato) ha voluto dare valore retroattivo alla disposizione, con l'obiettivo sia di fornire garanzie a tutti coloro che si troveranno a fare i conti con le scadenze dei contratti a termine sia di "sanare" le situazioni di tutti i datori che avevano già provveduto a rinnovare e/o prorogare contratti a tempo determinato prima dell'entrata in vigore del citato art.19 bis.

Andando più nel dettaglio, l'articolo ha modificato diverse disposizioni del **D.lgs. n. 81/2015**:

- **art. 20, c.1, lett.c)** che vieta l'assunzione di lavoratori a tempo determinato, presso unità produttive ove sono in corso sospensioni o riduzioni di orario in regime di integrazione salariale che riguardano dipendenti adibiti a mansioni alle quali si riferisce il contratto a termine;
- **art. 21, c.2**, che prevede, in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato stipulato con il medesimo lavoratore, il c.d. periodo di "**Stop&Go**": da oggi, infatti, non dovranno essere rispettate pause di **10 giorni** dalla scadenza di un contratto di durata **fino a 6 mesi**, ovvero di **20 giorni** dalla data di scadenza di un contratto **superiore ai 6 mesi**;
- **art. 32, c.1, lett. c)** che vieta l'utilizzazione di **lavoratori in somministrazione** presso datori di lavoro che hanno in corso sospensioni o riduzioni di orario per i propri dipendenti che sono adibiti alle stesse mansioni ai quali si riferiscono i contratti di somministrazione.

Da notare come le deroghe sopra descritte non si riferiscano alla stipula di contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione con **nuovi lavoratori** per le imprese interessate dalla sospensione o dalla riduzione, essendo limitate ai soli soggetti **già in forza** presso il datore di lavoro al **23 febbraio 2020** e il cui contratto è scaduto o scadrà durante l'emergenza Covid.

Il DL 34 del 19 maggio 2020 - c.d. "Rilancio" – ha, inoltre, previsto che, **fino al 30 agosto 2020**, sarà possibile procedere con rinnovi e proroghe (quelle che superano i 12 mesi) di lavoratori già in forza presso l'azienda alla data del 23 febbraio 2020, **senza l'utilizzo delle c.d. "causali"** previste dall'art.19, c.1 del D.lgs. 81/2015: una vera e propria "liberalizzazione" che permetterà di riassumere e/odi dare continuità ai rapporti a termine già precedentemente in essere, senza dover cimentarsi nell'applicazione di complicate (e spesso inutilizzabili) **ragioni sostitutive, esigenze temporanee ed oggettive**, estranee all'ordinaria attività, o esigenze connesse ad **incrementi** temporanei, significativi e non programmabili dell'**attività ordinaria**.

Non solleva particolari dubbi interpretativi la causale dell'assunzione a termine per **esigenze sostitutive**. Occorre solo precisare che le esigenze sostitutive sono, per loro stessa natura, temporanee e riconducibili all'ordinaria attività aziendale. Ciò significa che la suddetta causale potrà essere utilizzata anche per far fronte alle assenze determinate da malattia, anche per il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria (cfr. art. 26, D.L. n. 18/20), dalla fruizione dei congedi per i genitori (cfr. artt. 23 e 25, D.L. n. 18/20), dei permessi per l'assistenza al familiare disabile (cfr. art. 24, D.L. n. 18/20), ovvero dal godimento delle ferie e dei permessi residui per quei lavoratori che non possono svolgere la prestazione in modalità agile (cfr. art. 87, D.L. n. 18/20).

**Dott.ssa GIULIA ULIVI**

**@mail:** giulia.ulivi@studioulivi.it

**Tel:** 335.7530399

**Dott.ssa CAMILLA ULIVI**

**@mail:** camilla.ulivi@studioulivi.it

**Tel:** 333.3609839

**@mail:** info@studioulivi.it - **@PEC:** g.ulivi@consulentidellavoropec.it - **Tel:** 329.3922600

**Sede Legale:** Via del Carota 1c – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

**Sede Operativa:** Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Costa al Rosso, 8 - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

**C.F.** LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489