

## SEZ. II – APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

### La somministrazione di lavoro

Roberto Scaramella

SOMMARIO: 1. Gli effetti del “decreto Dignità” sulla somministrazione di lavoro. – 2. La somministrazione a tempo determinato. – 2.1. Nuovi limiti di durata. – 2.2. Reintroduzione delle causali. – 2.3. Il diritto di prelazione *ex art. 24* del d.lgs. n. 81/2015 e lo “*Stop & Go*”. – 2.4. Dubbi interpretativi: il limite di durata è riferito alla missione ovvero al rapporto di lavoro? – 2.5. Conseguenze in caso di violazione. – 3. Limiti di intervento della Contrattazione Collettiva. – 4. Contrattazione collettiva in deroga. – 5. Deroghe introdotte dalla legge di conversione 24 aprile 2020, n. 27 e dal d.l. n. 34/2020 “decreto Rilancio” 6. Decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, ulteriori deroghe introdotte sul regime di acausalità

#### 1. Gli effetti del “decreto Dignità” sulla somministrazione di lavoro

Il d.l. n. 87/2018, c.d. “decreto Dignità”, è destinato ad avere grande impatto sul mercato della somministrazione di lavoro. Senza dubbio porterà a una riduzione del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato e, contestualmente, ad un ampliamento del ricorso allo strumento dello *Staff Leasing* nonché ad una maggiore stabilizzazione presso le Agenzie per il Lavoro del personale somministrato. Esso, tuttavia, non necessariamente porterà ad un incremento complessivo dell’occupazione. Di contro, è molto probabile che l’effetto del citato decreto, nel lungo periodo, sarà quello di una complessiva riduzione dell’occupazione stabile. E ciò anche se, in una prima fase, si potrebbe assistere ad una progressiva conversione di rapporti di somministrazione di lavoro a tempo determinato in *Staff Leasing*, allo scopo di cercare di preservare dei rapporti di lavoro che, in mancanza, viste le restrizioni apportate dal “decreto Dignità” alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, dovrebbero essere repentinamente interrotti.

La modifica normativa non apporta, invero, particolari innovazioni allo *Staff Leasing*, che resta soggetto al solo limite di contingentamento numerico determinato nella soglia del 20% rispetto al personale dipendente a tempo indeterminato complessivamente assunto presso la società utilizzatrice. Tale limite può essere

comunque derogato dalla contrattazione collettiva, sia nazionale che di prossimità, applicata dall'utilizzatore.

Lo *Staff Leasing*, per effetto delle restrizioni operate dal "decreto Dignità" sulla somministrazione di lavoro a tempo determinato, come di seguito verrà illustrato, è destinato, quindi, a diventare lo strumento di flessibilità maggiormente fruibile dalle società utilizzatrici che hanno esigenze temporanee superiori ai 12 mesi.

Se, da un lato, le restrizioni sui contratti a tempo determinato e sui contratti di somministrazione a termine potrebbero costituire un volano commerciale per le Agenzie per il Lavoro, in quanto potrebbero offrire flessibilità a basso rischio di contenzioso, assumendo il personale a tempo indeterminato per poi somministrarlo in *Staff Leasing* o a termine, dall'altro, questa flessibilità a basso rischio offerta agli utilizzatori sarà destinata a ripercuotere i propri effetti sulle Agenzie per il Lavoro in termini di potenziale contenzioso. Queste ultime, infatti, potranno offrire flessibilità agli utilizzatori ma all'interruzione di ogni missione dovranno comunque gestirsi dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

## 2. La somministrazione a tempo determinato

### 2.1. Nuovi limiti di durata

Se rispetto ai rapporti di lavoro in *Staff Leasing* il "decreto Dignità" non ha apportato particolari modifiche in termini strettamente giuridici, importanti modifiche sono state invece introdotte in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Modifiche che, a seconda di come verranno interpretate le nuove disposizioni in sede di concreta attuazione, potrebbero portare anche ad una radicale trasformazione del modo di intendere la somministrazione di lavoro.

Il d.l. n. 87/2018, così come convertito dalla l. n. 96/2018, infatti, contrariamente a quanto disciplinato dalla previgente normativa, ha previsto l'applicazione alla somministrazione di lavoro del capo terzo del d.lgs. n. 81/2015, con la sola eccezione degli artt. 23, 24 e 21, comma 2. In questo modo, sono stati estesi anche alla somministrazione di lavoro i nuovi limiti previsti dagli artt. 1 e 2 del d.l. n. 87/2018, per il ricorso alla contrattazione a termine.

Pertanto, in caso di somministrazione a tempo determinato, è stata ridotta la durata massima complessiva del rapporto di lavoro da 36 a 24 mesi.

### 2.2. Reintroduzione delle causali

Il "decreto Dignità" ha altresì previsto l'obbligo di inserimento, all'interno del contratto di somministrazione, della causale, laddove il contratto abbia una durata superiore ai 12 mesi ovvero nelle ipotesi di rinnovo del contratto stesso, seppur di durata inferiore.

La possibilità di estensione oltre il limite dei 12 mesi del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, è consentita esclusivamente per: a) esi-

genze tempo  
stituzione di  
ficativi e no  
to di durata  
stensione, il  
di superame

La formu  
rire nel con  
somministra  
coltà interp

La causa  
verità, due

La prim  
tività» e la s

E infatti  
lavoro di d  
voro, entra  
be identific  
naria attivit  
ordinaria c  
l'impresa. I  
normale ci

Minori  
connessa l  
tamente tu  
lattia, ferie  
servazione  
zioni suffic  
voro, mag  
do elemen  
portato l'a

In asse  
mo il ricor

L'indir  
ha chiarito  
tive comp  
deva nece  
do suffici

Ad ese  
di sostitu  
dale, forn  
voratori s

<sup>1</sup> Cass.

genze 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. In caso stipula di un contratto di durata superiore a dodici mesi, in assenza delle ragioni giustificatrici dell'estensione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

La formulazione letterale utilizzata dal legislatore, rispetto alle causali da inserire nel contratto a tempo determinato e di conseguenza anche nel contratto di somministrazione di lavoro a termine, presenta delle oggettive ambiguità e difficoltà interpretative.

La causale individuata dall'art. 1, lett. a), del d.l. n. 87/2018 contiene in se, in verità, due diverse ragioni giustificatrici.

La prima relativa ad «*esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività*» e la seconda connessa con «*le esigenze di sostituzione di altri lavoratori*».

E infatti, con la prima ragione, il legislatore parrebbe richiedere al datore di lavoro di descrivere in dettaglio le cause del ricorso alla somministrazione di lavoro, entrando nel merito della giustificazione. In particolare, la causale dovrebbe identificare una specifica attività che non possa ritenersi connessa con l'ordinaria attività aziendale ma che sia connessa, di contro, a una attività lavorativa straordinaria o comunque non abituale rispetto all'attività normalmente svolta dall'impresa. Non è chiaro se debba addirittura trattarsi di una attività estranea al normale ciclo produttivo.

Minori problemi interpretativi sorgono invece rispetto alla seconda causale connessa l'esigenza di sostituire altri lavoratori. In questa casistica rientrano certamente tutte le ragioni di sostituzione del personale assente per infortunio, malattia, ferie e qualsivoglia altra ragione di assenza del lavoratore con diritto alla conservazione del posto di lavoro. La causale normalmente dovrà contenere indicazioni sufficienti per identificare le ragioni del ricorso alla somministrazione di lavoro, magari omettendo il nome del lavoratore sostituito, ma comunque fornendo elementi tali da consentire un verifica *ex post* delle effettive ragioni che hanno portato l'azienda a ricorrere alla somministrazione di lavoro.

In assenza di indicazioni giurisprudenziali meno risalenti può ritenersi legittimo il ricorso alla cosiddetta "causale sostitutiva cumulativa".

L'indirizzo giurisprudenziale formatosi durante la vigenza della l. n. 368/2001 ha chiarito, infatti, con diversi interventi, come fosse possibile, in strutture produttive complesse, il ricorso alla cosiddetta causale cumulativa, la quale non richiedeva necessariamente l'identificazione dello specifico lavoratore sostituito essendo sufficiente l'identificazione del reparto e del periodo temporale.

Ad esempio, è stata ritenuta legittima la causale che, richiamando la necessità di sostituire dei lavoratori assenti, indichi la funzione aziendale e il reparto aziendale, fornendo elementi che consentano di individuare almeno il numero dei lavoratori sostituiti e l'oggettività della esigenza sostitutiva<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Cass. civ., Sez. lav., 17 gennaio 2012, n. 565, Cass. civ., Sez. lav., 4 giugno 2012, n. 8966,

Per quanto concerne invece la causale individuata dall'art. 1, lett. b), del d.l. n. 87/2018, essa richiama «*esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria*» ed è quella che pone maggiori dubbi rispetto alla sua concreta applicazione.

Tale causale, infatti, fa certamente riferimento all'ordinaria attività lavorativa. Pertanto, non è richiesto che sia attività estranea alla normale attività dell'impresa o estranea all'ordinario ciclo produttivo. Ciononostante, è espressamente richiesto che si tratti di incrementi di attività temporanei, significativi e addirittura non programmabili. Si tratta, invero, di definizioni piuttosto generiche e che si prestano alle più svariate interpretazioni. Le maggiori perplessità possono certamente riscontrarsi in merito ai termini «significativi e non programmabili».

Relativamente alla programmabilità, un esempio di scuola può essere rappresentato dal settore dell'*automotive*. Settore in cui gli ordinativi vengono effettuati anche con due anni di anticipo, ma in cui l'esigenza può avere comunque delle caratteristiche di temporaneità ad esempio connessa con la fase conclusiva di una commessa di grandi dimensioni, in cui vengono ordinati anche i pezzi di ricambio a fine serie. Si pensi, ad esempio, al caso di chiusura della produzione di un automezzo che però è destinato a circolare per altri dieci o venti anni dopo la fine della produzione e che può richiedere pezzi di ricambio per la manutenzione ordinaria o straordinaria. A fine serie, proprio a fronte di queste esigenze, potrà essere richiesta per diversi mesi una massiccia produzione finalizzata alla copertura dei pezzi di ricambio che resteranno nei magazzini.

L'imprenditore sa con due anni di anticipo che a fine serie avrà un maggior numero di pezzi richiesti, ma non sa se prenderà la commessa per il modello di auto successivo e, laddove prenda il modello, l'incremento di produzione, rispetto al numero di pezzi normalmente gestiti, si avrà anche in questo caso solo a termine commessa. Si può trattare di incrementi significativi, temporanei ma certamente programmabili. Molto ampio è, dunque, in questi casi il margine di discrezionalità interpretativa lasciato al magistrato e troppo generici sono i termini utilizzati nella formulazione letterale della disposizione.

È inevitabile, dunque, che in fase di prima applicazione l'uso di questa causale possa portare ad un probabile incremento del contenzioso.

### 2.3. Il diritto di prelazione ex art. 24 del d.lgs. n. 81/2015 e il c.d. "Stop & Go"

Rimangono inalterate le previsioni normative rispetto al diritto di precedenza nelle successive assunzioni a tempo indeterminato, effettuate nei 12 mesi successivi alla cessazione del termine apposto al contratto di assunzione. La suddetta previsione normativa prevista per il contratto a tempo determinato, infatti, continua a non essere applicabile alla somministrazione di lavoro.

Cass. civ., Sez. lav., 20 aprile 2012, n. 6216, Cass. civ., Sez. lav., 30 maggio 2012 n. 8647, Cass. civ., Sez. lav., 26 luglio 2012, n. 13239, Cass. civ., Sez. lav., 2 maggio 2011, n. 9602, Cass. civ., Sez. lav., 6 luglio 2011, n. 14868.

Medesime considerazioni valgono per l'obbligo del c.d. "Stop & Go" in caso di rinnovo del contratto. Infatti, in caso di stipula di un ordinario contratto di lavoro a tempo determinato diretto, il datore di lavoro dovrà, per i rapporti di lavoro di durata inferiore ai 6 mesi, attendere almeno 10 giorni prima di procedere con una nuova assunzione, termine quest'ultimo che viene esteso a 20 giorni in caso di contratti di durata superiore a 6 mesi. Nel caso della somministrazione di lavoro detto obbligo continua a non sussistere. Nelle ipotesi di rinnovo del contratto, tuttavia, è previsto, come già esposto, l'obbligo di inserimento della causa- le nonché un incremento del peso contributivo. Infatti, ad ogni rinnovo dovrà essere applicato un contributo addizionale dello 0.50 sul costo contributivo.

#### 2.4. Dubbi interpretativi: il limite di durata è riferito alla missione ovvero al rapporto di lavoro?

Da una prima lettura della norma, dunque, risulta evidente come la formulazione letterale utilizzata dal legislatore e soprattutto l'applicazione diretta di parte delle disposizioni previste per il contratto a tempo determinato alla somministrazione, lascino importanti dubbi interpretativi rispetto alla concreta applicazione delle novelle introdotte dal "decreto Dignità". Difficoltà interpretative che, sino ad oggi, hanno portato gli interlocutori istituzionali, sindacali e la dottrina a fornire delle risposte spesso confliggenti.

La prima e più immediata delle questioni controverse è se il limite dei 24 mesi debba riferirsi alla missione o al rapporto di lavoro intercorrente tra lavoratore ed Agenzia per il Lavoro, nonché, se la causa giustificatrice, del rapporto di lavoro a termine di durata superiore ai 12 mesi, in caso di somministrazione di lavoro, debba fare riferimento alle esigenze temporanee dell'utilizzatore o a quelle dell'Agenzia per il Lavoro. Relativamente a tale questione, ossia se le causali debbano riferirsi all'utilizzatore, il legislatore, intervenendo sulla norma di conversione, ha chiarito le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, debbano riferirsi esclusivamente a quest'ultimo.

Una interpretazione che tenga conto di detto intervento normativo, dovrebbe propendere per ritenere riferibile sempre all'utilizzatore anche il limite temporale dei 24 mesi, quindi, riferito alla missione e non al rapporto di lavoro tra Agenzia per il Lavoro e lavoratore. In effetti, la riferibilità del limite complessivo di durata se ricondotto al rapporto tra lavoratore ed agenzia, comporterebbe l'impossibilità per la Agenzia per il Lavoro di continuare a somministrare il lavoratore con contratti a tempo determinato presso più utilizzatori, una volta decorsi complessivamente 24 mesi dalla prima assunzione. Questo porterebbe, di conseguenza, quantomeno nella maggior parte dei casi, ad un sempre maggiore *turn over* dei lavoratori somministrati con un conseguente ancor maggiore precarizzazione del lavoratore somministrato, fatta eccezione per quei lavoratori che l'Agenzia per il Lavoro decida di assumere a tempo indeterminato a scopo di somministrazione di lavoro. Se pur una interpretazione che colleghi il limite temporale dei 24 mesi alla

missione e non al rapporto con l'Agenzia per il Lavoro parrebbe logica, in concreto, allo stato attuale, parte della dottrina e lo stesso Ministero del Lavoro sembrano andare in altra direzione. Infatti, il Ministero del Lavoro, nella circolare del 31 ottobre 2018, n. 17, che rappresenta, al momento, la prima ed unica indicazione del Ministero del Lavoro successiva alla promulgazione del "decreto Dignità", pare porsi in modo molto restrittivo, ritenendo vincolante il limite dei 24 mesi sia rispetto al rapporto tra lavoratore e Agenzia per il Lavoro sia nei confronti della missione presso l'utilizzatore.

La richiamata circolare, infatti, all'art. 2.1 evidenzia quanto segue: «In proposito occorre anche considerare che per effetto della riforma l'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 è adesso applicabile anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi – ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva – entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale. Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine. Ne consegue che, raggiunto tale limite, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale».

In verità detta linea interpretativa dettata dal Ministero del Lavoro si contraddice in un altro passaggio della richiamata circolare laddove si afferma, all'art. 2: «Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione»<sup>2</sup>. Nella previsione di cui all'art. 2.1 della circolare, il Ministero del Lavoro sembra attribuire il limite temporale sia al rapporto lavoratore agenzia che al rapporto con la missione e l'utilizzatore, mentre nella previsione di cui al precedente articolo 2 pare collegare il limite temporale al solo rapporto con l'Agenzia per il Lavoro, consentendo l'invio in missione del lavoratore anche per un periodo di tempo determinato, senza necessità di causale e senza limite temporale a condizione che il lavoratore si già assunto a tempo indeterminato presso l'Agenzia per il Lavoro.

Anche se ritenere possibile il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato senza causale e senza limiti temporali in caso di assunzione del lavoratore somministrato a tempo indeterminato presso la Agenzia per il Lavoro, po-

<sup>2</sup> Circolare Min. Lav., 31 ottobre 2018, n. 17, p. 4.

trebbe rappresentare legge e dal CCNL per

Ugualmente restrittivo Lavoro anche rispetto a periodi pregressi nella detto argomento, que l'interpretazione forn

Nello specifico, il che nell'effettuare il rapporti di lavoro o c to di tutti i periodi lavoratori nel periodo

In senso opposto dapprima con la richi cristallizzando la pro infatti, rispetto al co Assolavoro – UIL T vamente ha previsto ti tra le medesime p D.lgs. 81/2015, son antecedente al 1° ge anni (ovvero dal 1°

Il CCNL nulla l strazione a termine in caso di assunzio tazione giurisprude pendesse per la line colare, di fatto l'Ag co soggetto giuridi mesi di rapporto e Lavoro provveda a

Di contro, una nesso alla missione voro, interpretazio pre connessa con tà per l'Agenzia p determinato con i dere ad una assun mesi, la missione e

Il CCNL Asso pretazione della

<sup>3</sup> Ipotesi di accordo lavoro, Roma, 21 dic

trebbe rappresentare anche un modo per eludere i limiti percentuali posti dalla legge e dal CCNL per il ricorso allo *Staff Leasing*.

Ugualmente restrittiva e ambigua è l'interpretazione fornita dal Ministero del Lavoro anche rispetto ad un altro tema di grande rilevanza, ossia il computo dei periodi pregressi nella determinazione dell'anzianità lavorativa. Interpretazione su detto argomento, quella del Ministero del Lavoro, radicalmente confliggente con l'interpretazione fornita dalla Associazione Sindacale di categoria.

Nello specifico, il Ministero del Lavoro nella circolare n. 17/2018 ha chiarito che nell'effettuare il computo dei 24 mesi, oltre i quali non è possibile instaurare rapporti di lavoro o di somministrazione a tempo determinato si deve tenere conto di tutti i periodi lavorativi pregressi, ivi comprese le missioni effettuate dai lavoratori nel periodo antecedente all'entrata in vigore della riforma.

In senso opposto si è pronunciato il centro studi dell'associazione di categoria, dapprima con la richiesta di Interpello del 5 novembre 2018 e, successivamente, cristallizzando la propria posizione nel rinnovo del CCNL di settore. Assolavoro, infatti, rispetto al computo dei periodi pregressi nell'ipotesi di rinnovo del CCNL Assolavoro – UIL TEMP – NIDIL CGIL – FELSA CISL poi ratificato definitivamente ha previsto: «tutti i periodi di lavoro a tempo determinato contrattualizzati tra le medesime parti/Agenzia e Lavoratore) ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.lgs. 81/2015, sono conteggiati, ai soli fini del computo dell'anzianità lavorativa antecedente al 1° gennaio 2019, per un massimo di 12 mesi nell'arco temporale di 5 anni (ovvero dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2018)»<sup>3</sup>.

Il CCNL nulla ha previsto, invece, relativamente alla possibilità di somministrazione a termine presso l'utilizzatore senza alcun limite temporale o di causale in caso di assunzione a tempo indeterminato. È evidente che, laddove l'interpretazione giurisprudenziale che seguirà la concreta applicazione della norma, prescindesse per la linea espressa dallo stesso Ministero del Lavoro nella propria circolare, di fatto l'Agenzia per il Lavoro rappresenterebbe per gli utilizzatori l'unico soggetto giuridico in grado di garantire della flessibilità oltre il limite dei 12 mesi di rapporto esente da rischi, a condizione che la medesima Agenzia per il Lavoro provveda ad assumere il lavoratore a tempo indeterminato.

Di contro, una interpretazione che veda il limite temporale dei 24 mesi connesso alla missione e non al rapporto di lavoro instaurato con l'Agenzia per il Lavoro, interpretazione quest'ultima, compatibile con l'idea che la causale sia sempre connessa con l'attività esercitata dall'utilizzatore, comporterebbe la possibilità per l'Agenzia per il Lavoro di instaurare plurimi contratti di lavoro a tempo determinato con il medesimo lavoratore, senza correre il rischio di dover procedere ad una assunzione a tempo indeterminato, a condizione che varino, ogni 24 mesi, la missione e l'utilizzatore.

Il CCNL Assolavoro/Nidil-Cgil/Felsa Cils/UIL Temp, a prescindere dall'interpretazione della norma, ha introdotto comunque un limite alla durata dal con-

<sup>3</sup> Ipotesi di accordo di rinnovo CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, Roma, 21 dicembre 2018.

tratto a tempo determinato con l'Agenzia per il Lavoro anche nel caso di variazione dell'utilizzatore, prevedendo una durata massima del rapporto a tempo determinato pari a 24 mesi, qualora il lavoratore venga somministrato presso il medesimo utilizzatore, e di 48 mesi se egli sia somministrato presso diversi utilizzatori.

### 2.5. Conseguenze in caso di violazione

Altra questione dubbia è rappresentata dalle conseguenze che vi possono essere in caso di violazione del limite per il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ovvero in caso di genericità o assenza della causale per il contratto di somministrazione a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi. È evidente, infatti, che in caso di violazione il lavoratore abbia diritto ad essere assunto a tempo indeterminato. Ciò che è da chiarire è da chi debba essere assunto: se dall'Agenzia per il Lavoro o dall'utilizzatore.

Secondo le interpretazioni fornite dal Ministero del lavoro nella richiamata circolare del 31 ottobre 2018, n. 17, nonché secondo il parere espresso dalla medesima associazione di categoria<sup>4</sup>, il lavoratore, in caso di violazione della richiamata disposizione, avrebbe diritto alla assunzione a tempo indeterminato presso l'Agenzia per il Lavoro. In particolare, nella propria circolare interpretativa, proprio l'Associazione di categoria ha chiarito che in caso di omessa apposizione della causale al rapporto di lavoro stipulato dall'Agenzia per il Lavoro o in caso di errata, non veritiera, non specifica apposizione o formulazione della causale nel contratto, le conseguenze giuridiche di tali mancanze dovrebbero ricadere in capo all'Agenzia per il Lavoro, nella sua qualità di datore di lavoro formale del lavoratore.

Tale interpretazione, condivisa da parte della dottrina<sup>5</sup>, apparentemente sembrerebbe confliggere con tutto il filone giurisprudenziale sorto prima della modifica normativa apportata con il d.l. n. 87/2018. Infatti, la giurisprudenza ha da sempre ricollegato gli effetti della dichiarazione di illegittimità del contratto di somministrazione di lavoro al soggetto che, di fatto, agiva come datore di lavoro, non solo perché previsto espressamente dalla disposizione normativa ma anche perché esso rappresentava l'effettivo *dominus* del rapporto<sup>6</sup>.

Posizione, quella espressa dalla giurisprudenza formatasi prima dell'entrata in vigore del c.d. "decreto Dignità", conforme alla stessa definizione di lavoro subordinato, contenuta nell'art. 2094 c.c., il quale definisce il lavoratore subordinato come colui che si «*obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*».

<sup>4</sup> Circolare Assolavoro, 17 settembre 2018, n. 9.

<sup>5</sup> F. SCARPELLI, *Convertito in legge il "decreto dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *Giustiziacivile.com*, 2018, 9.

<sup>6</sup> Cass. civ., Sez. lav., 20 aprile 2017, n.1109, Cass. civ., Sez. lav., 13 settembre 2016, n. 17969, Cass. civ., Sez. lav., 8 maggio 2012, n. 6933.

Nel rapporto tripartito che esercita in concreto l'interpretazione for...  
ria, che al momento p...  
spetto ai principi sott...  
Civile. Certamente, l...  
Agenzie per il Lavor...  
per il Lavoro, almen...  
in quanto porterebb...  
getto giuridico in gra...  
da contestazioni dire...

Nel contempo, tu...  
in capo alla Agenzia...  
ziale che ha accomp...  
ne della l. n. 196/19...  
tenzioso erano sost...  
di lavoro. Ebbene, l...  
Agenzie per il Lavo...  
rata indicazione del...  
ne del decreto Dign...  
somministrazione d...  
con le esigenze pro...

L'Agenzia per i...  
mente nei confront...  
tore nonché degli...  
le di ricorso alla s...  
successiva alla con...  
ditoriali, peraltro...  
Corte cost., 8 nove...  
Dignità" in mater...  
ne in materia di l...  
somministrati. Inf...  
dennità risarcitori...

Il d.lgs. n. 23/...  
tore licenziato in...  
dennità pari a 2...  
massimo di 24 m...  
nità risarcitoria a...  
a detta modifica...  
la quale ha dichia...  
23/2015 nella pa...  
licenziamento ille...

<sup>7</sup> Corte cost., 8



Nel rapporto trilaterale che caratterizza la somministrazione di lavoro, colui che esercita in concreto la direzione e il controllo sul lavoratore è l'utilizzatore. L'interpretazione fornita dal Ministero del Lavoro e dall'associazione di categoria, che al momento parrebbero le più accreditate, sembrano porsi in antitesi rispetto ai principi sottesi alla definizione offerta dal suindicato articolo del Codice Civile. Certamente, l'interpretazione espressa dall'associazione di categoria delle Agenzie per il Lavoro, se confermata dalla giurisprudenza, assegna alle Agenzie per il Lavoro, almeno dal punto di vista commerciale, un indiscutibile vantaggio, in quanto porterebbe le medesime Agenzie per il Lavoro a divenire l'unico soggetto giuridico in grado di offrire alle imprese uno strumento di flessibilità esente da contestazioni dirette all'utilizzatore.

Nel contempo, tuttavia, aumenterebbero notevolmente i rischi imprenditoriali in capo alla Agenzia per il Lavoro. Esse, infatti, secondo l'indirizzo giurisprudenziale che ha accompagnato la somministrazione di lavoro dalla prima formulazione della l. n. 196/1997 sino alla approvazione del d.l. n. 87/2018, in caso di contenzioso erano sostanzialmente esenti dai rischi connessi alla gestione dei rapporti di lavoro. Ebbene, laddove passasse l'indirizzo interpretativo pocanzi esposto, le Agenzie per il Lavoro, dovrebbero addirittura sopportare i rischi connessi all'errata indicazione della causale del contratto, quando, anche la legge di conversione del decreto Dignità, l. n. 96/2018, ha previsto che la causale per il ricorso alla somministrazione dovrebbe essere fornita o quantomeno dovrebbe essere connessa con le esigenze produttive dell'utilizzatore.

L'Agenzia per il Lavoro si troverebbe dunque a dover rispondere giuridicamente nei confronti del lavoratore per fatti e comportamenti propri dell'utilizzatore nonché degli effetti negativi connessi con l'errata individuazione della causale di ricorso alla somministrazione che lo stesso "decreto Dignità", nella versione successiva alla conversione, specifica appartenere all'Utilizzatore. Rischi imprenditoriali, peraltro, ampliati dall'effetto connesso con la recente pronuncia della Corte cost., 8 novembre 2018, n. 194 e dalle modifiche introdotte dallo stesso "decreto Dignità" in materia di licenziamenti, nonché dai recenti interventi della Cassazione in materia di licenziamento per Giustificato Motivo Oggettivo dei lavoratori somministrati. Infatti, il "decreto Dignità" è intervenuto anche in merito alla indennità risarcitoria prevista per l'illegittimo licenziamento.

Il d.lgs. n. 23/2015, nella sua formulazione originaria, prevedeva per il lavoratore licenziato in assenza di giusta causa o giustificato motivo oggettivo una indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità. Il d.l. n. 87/2018 ha elevato il limite minimo dell'indennità risarcitoria a 6 mensilità ed il limite massimo a 36 mensilità. Successivamente a detta modifica è intervenuta la richiamata sentenza della Corte costituzionale<sup>7</sup>, la quale ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 nella parte in cui determina l'indennità spettante al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, nella misura di due mensilità per ogni anno di anzianità.

<sup>7</sup>Corte cost., 8 novembre 2018, n. 194.

La Corte costituzionale, in particolare, ha specificato che il parametro di determinazione dell'entità del risarcimento proporzionato solo all'anzianità di servizio deve ritenersi contrario ai principi di ragionevolezza e uguaglianza, nonché in contrasto gli artt. 4, 35, 76 e 117 Cost. Così facendo la Corte costituzionale ha demandato al giudice il compito di determinare l'indennità risarcitoria spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, senza vincolarlo alla durata del rapporto di lavoro ed individuando il risarcimento in una fascia che oggi è individuata in una indennità che oscilla dalle 6 alle 36 mensilità di retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

La predetta sentenza, pertanto, ha fatto venire meno l'argine delle tutele crescenti e nello stesso tempo la possibilità di predeterminare, per l'impresa, il rischio economico in caso di dichiarazione di illegittimità del licenziamento. A distanza di breve tempo sono intervenute una serie di sentenze che hanno analizzato il licenziamento, per mancanza di occasioni di lavoro, del lavoratore somministrato, assunto a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia per il Lavoro.

In particolare, con la sentenza 8 gennaio 2019 n. 181, la Corte di Cassazione ha chiarito, confermando una precedente pronuncia della Corte d'Appello di Venezia, che alla procedura di messa in disponibilità dei lavoratori somministrati in applicazione dell'art. 25 del CCNL Assolavoro, deve seguire effettivamente un fattivo tentativo di ricollocamento, da parte della agenzia per il lavoro, del lavoratore somministrato. In mancanza, il licenziamento, pur se rispettata, sulla carta, la procedura di messa in disponibilità prevista dal Contratto Collettivo Assolavoro, potrebbe essere dichiarato comunque illegittimo, con conseguente applicazione dell'indennità risarcitoria, oggi elevata, per effetto del "decreto Dignità", ad un importo che va dalle 6 alle 36 mensilità di retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Tutte le su indicate novità, in parte introdotte per via normativa e in parte conseguenti ad interventi giurisprudenziali, unitamente ai nuovi limiti imposti per il ricorso ai rapporti a tempo determinato, se da un lato porteranno le aziende utilizzatrici a ricorrere, maggiormente alla somministrazione di lavoro previa stabilizzazione del lavoratore presso l'Agenzia per il Lavoro o tramite contratto di *Staff Leasing*, dall'altro scaricheranno tutti i rischi legati al rapporto di lavoro, peraltro aumentati a causa delle novità su richiamate, in capo alle stesse Agenzie per il Lavoro che, molto probabilmente, dovranno, parzialmente, ripensare il proprio ruolo all'interno del mercato del Lavoro. In effetti, già dalla lettura dell'ipotesi di Accordo del 28 dicembre 2018 siglato tra Assolavoro e i sindacati di comparto, emerge una maggiore attenzione posta dall'associazione di categoria rispetto alla gestione dei rapporti di lavoro instaurati a tempo indeterminato con il personale somministrato. In particolare è stata completamente riformata e meglio articolata la procedura di ricollocamento di detto personale in caso di mancanza di occasioni di lavoro. L'art. 6 dell'Ipotesi di accordo sottoscritta il 21 dicembre 2018 prevede che l'Agenzia per il Lavoro, in caso di mancanza di occasioni di lavoro debba, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, avviare la procedura di messa in disponibilità mediante comunicazione al Fondo Bilaterale. L'Agenzia per il la-

voro dovrà dap-  
allo stesso anch  
Rappresentanti  
lavoratore posto

Sempre nell  
un referente de  
lavoratore potr  
"Tutor" detta f  
ai sostenitori de  
procedura di r  
La procedura è  
minato da part  
generalità dei la  
50 e i 55 anni s  
Entro i due me  
tà, le rappresen  
dare la congrui  
il periodo di m  
1.000 euro, al l  
è proporzional

L'Agenzia p  
redigere il prog  
sto periodo l'A  
periodi di attiv  
il normale ora  
l'attività lavora  
finite nell'acco  
mancanza di o  
rapporti di lav  
individuale o p  
chiamata proc  
quantomeno d  
corretta attua  
successivo licen

Rimangono  
assenza di occa  
sa in disponibi  
giustificato mo  
meno di succe  
periodo succe  
tore, in un'azie  
un sintomo di  
tativo di *repêch*  
namento nel ca

voro dovrà dapprima comunicare al lavoratore la messa in disponibilità inviando allo stesso anche i riferimenti dei rappresentanti sindacali territoriali di comparto. Rappresentanti sindacali territoriali che a loro volta riceveranno i riferimenti del lavoratore posto in disponibilità.

Sempre nella comunicazione inviata al lavoratore dovrà essere indicato un referente dell'Agenzia per il Lavoro che dovrà seguire la procedura al quale il lavoratore potrà fare riferimento. Il contratto collettivo individua con il nome "Tutor" detta figura, la quale in realtà ricorda la figura del "Navigator" tanto cara ai sostenitori del reddito di cittadinanza. Detto funzionario dovrà occuparsi della procedura di ricollocamento e formazione del lavoratore posto in disponibilità. La procedura è attivabile decorsi almeno 6 mesi di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'Agenzia per il Lavoro e ha una durata pari a 6 mesi per la generalità dei lavoratori, aumentata a 7 mesi per i lavoratori di età compresa tra i 50 e i 55 anni sino a giungere a 8 mesi per lavoratori di età superiore ai 55 anni. Entro i due mesi successivi all'attivazione della procedura di messa in disponibilità, le rappresentanze sindacali e l'azienda sono tenute ad incontrarsi per concordare la congruità del percorso formativo attivato per il lavoratore. Durante tutto il periodo di messa in disponibilità è riconosciuto al lavoratore un compenso di 1.000 euro, al lordo delle ritenute di legge e comprensivo del TFR. Tale importo è proporzionalmente ridotto nel caso di lavoratori assunti a tempo parziale.

L'Agenzia per il Lavoro è tenuta ad effettuare il Bilancio delle Competenze e a redigere il progetto di riqualificazione, condiviso con il lavoratore. Durante questo periodo l'Agenzia dovrà tentare altresì il ricollocamento del lavoratore. Nei periodi di attivazione della procedura, il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro contrattualmente previsto ed è tenuto ad iniziare l'attività lavorativa ove richiesto. Nel caso in cui le attività di riqualificazione definite nell'accordo non portino alla ricollocazione del lavoratore permanendo la mancanza di occasioni di lavoro, l'Agenzia potrà procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo comunicando il licenziamento individuale o plurimo. Laddove correttamente ed effettivamente attuata, la richiamata procedura dovrebbe portare ad un ricollocamento del lavoratore o quantomeno dovrebbe consentire all'Agenzia per il Lavoro di rivendicare una corretta attuazione del *repêchage* richiesto dalla normativa per ritenere legittimo il successivo licenziamento.

Rimangono ancora oscuri alcuni passaggi, ossia, cosa si debba intendere per assenza di occasioni di lavoro che giustifichi l'attivazione della procedura di messa in disponibilità e, soprattutto, che giustifichi il successivo licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore somministrato. Infatti, la presenza o meno di successive assunzioni di altro personale, per mansioni equivalenti, nel periodo successivo al licenziamento o durante la messa in disponibilità del lavoratore, in un'azienda diversa rispetto all'Agenzia per il Lavoro sarebbe certamente un sintomo di assenza del giustificato motivo oggettivo o di un non corretto tentativo di *repêchage*. Non si ritiene, tuttavia, possibile effettuare il medesimo ragionamento nel caso della Agenzia per il Lavoro, senza che questo metta in crisi l'in-

tera attività imprenditoriale del settore. Nel caso dell'agenzia per il Lavoro, se la richiesta di attuazione del *repêchage*, ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento, non si soffermasse alla mera verifica tentativo di ricollocamento del lavoratore, in via prioritaria, posto in disponibilità, ma ritenesse sussistente una vera e propria prelazione del lavoratore in disponibilità per le assunzioni effettuate dall'agenzia durante il periodo di messa in disponibilità, questo metterebbe in seria crisi l'intero comparto. Ciò in quanto l'Agenzia per il Lavoro non potrebbe inviare nuovi lavoratori in missione, senza aver prima ricollocato quelli in posti disponibilità.

Tale ultima questione dovrà certamente essere affrontata dalla giurisprudenza e si auspica che nell'analisi l'interprete tenga conto delle peculiarità proprie del settore.

### 3. Limiti di intervento della Contrattazione Collettiva

Tornando alla analisi del decreto dignità altra questione di attualità è se i limiti normativi imposti dalle modifiche introdotte dal decreto dignità possano essere derogate dalla contrattazione collettiva e, fino a che punto, nonché, se i contratti collettivi già esistenti alla data di entrata in vigore del decreto dignità continuino ad avere efficacia. La questione si pone soprattutto rispetto alla derogabilità della durata complessiva del contratto di lavoro e dell'obbligo di apporre la causale al contratto.

La norma, infatti, fa certamente salva la possibilità di modifica dei limiti percentuali per ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato ed a tempo determinato, da parte della contrattazione collettiva dell'utilizzatore. Più ridotto parrebbe invece lo spazio di intervento rispetto alla durata massima del contratto a termine, nonché, rispetto alle causali da utilizzare per il ricorso alla somministrazione. Peraltro, in generale, l'apposizione della causale nella contrattazione a termine, mal si presta ad una standardizzazione della stessa causale. Relativamente alla durata massima del contratto di somministrazione a termine, parte della dottrina<sup>8</sup> si è già espressa ritenendo superate, le disposizioni contrattuali contenute nei Contratti Collettivi stipulati dalle aziende utilizzatrici prima della riforma, che fanno riferimento alle disposizioni ed ai limiti modificati dal "decreto Dignità" e non espressamente indicati come derogabili. Il particolare si fa riferimento riguardo alla previsione di durata massima del contratto di somministrazione a tempo determinato.

La Contrattazione Collettiva preesistente al "decreto Dignità", ovviamente,

<sup>8</sup> Cfr. A. MARESCA, *Lavoro, per i contratti a termine spazi ridotti agli accordi collettivi*, in *Il Sole 24 Ore*, 24 agosto 2018 e A. D'ASCENZO, *Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro*, in M. MENEGOTTO, F. SEGHEZZI, S. SPATTINI (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge n. 87/2018 (c.d. decreto dignità)*, ADAPT University Press, 2018, p. 41 ss.

essendo connessi mesi. In questo tenersi travolta

Maggiore sp sussistere invece zie per il Lavoro simità in deroga dalla l. n. 148/2

Relativamente abbia apportato caso di assunzione lavoratore è soluzione di cui agli tratto di lavoro per atto scritto, somministrato

In questo r durata delle c plicato dalle A mento al rapp formulazione

Una delle va e il numero trata in vigore nute abbiano possibilità di dell'applicazi ha previsto l' tratto 24 mes tre l'art. 47 d vede una dur

L'associaz dubbi tramit disciplinato ghe sino ad u si e che nel complessiva

Le proro 2018 possor to di lavorat almeno 12 h fessionale d

<sup>9</sup> CCNL A

essendo connessa con la precedente disciplina, indicava un tetto massimo di 36 mesi. In questo caso, secondo parte della dottrina, detta previsione dovrebbe ritenersi travolta dalle nuove disposizioni che limitano la durata a 24 mesi.

Maggiore spazio di intervento, in materia di durata e di proroghe, parrebbe sussistere invece per la Contrattazione Collettiva dello specifico settore delle Agenzie per il Lavoro. Ancor più margine vi sarebbe poi per la contrattazione di prossimità in deroga, disciplinata dall'art. 8 del d.l. n. 138/2011, così come convertito dalla l. n. 148/2011.

Relativamente alla prima questione, si evidenzia come il d.l. n. 87/2018 non abbia apportato modifiche all'art. 34, d.lgs. n. 81/2015, il quale dispone che «*In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso 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 questo modo, il legislatore ha lasciato intendere che eventuali deroghe alla durata del contratto e alle proroghe potrebbero essere previste dal CCNL applicato dalle Agenzie per il Lavoro, anche se la disposizione richiamata fa riferimento al rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e pare – dalla sua formulazione letterale – non investire l'utilizzatore.

Una delle questioni più dibattute è connessa proprio con la durata complessiva e il numero di proroghe previste dal contratto collettivo vigente alla data di entrata in vigore del "decreto Dignità" e alla possibilità che le modifiche ivi contenute abbiano travolto le previsioni contrattuali previgenti<sup>9</sup>, ferma restando la possibilità di deroga della norma tramite la contrattazione successiva per effetto dell'applicazione dell'art. 34, d.lgs. n. 81/2015. In particolare, il d.l. n. 87/2018 ha previsto l'estensione alla somministrazione dei nuovi limiti alla durata del contratto 24 mesi nonché del limite previsto per le proroghe, ovvero massimo 4 mentre l'art. 47 del CCNL Assolavoro, nella formulazione del 27 febbraio 2014, prevede una durata di 36 mesi con un massimo di 6 proroghe.

L'associazione di categoria in verità è già intervenuta colmando eventuali dubbi tramite l'accordo di rinnovo del 28 dicembre 2018, il quale ha nuovamente disciplinato il regime delle proroghe prevedendo che possano effettuarsi proroghe sino ad un massimo di 6, in caso di rapporto di lavoro di durata sino a 24 mesi e che nel caso in cui il CCNL applicato dall'utilizzatore preveda una durata complessiva del contratto superiore ai 24 mesi le proroghe possano arrivare ad 8.

Le proroghe secondo quanto indicato nel CCNL Assolavoro del 28 dicembre 2018 possono giungere sino ad un massimo di otto, anche nel caso di collocamento di lavoratori "svantaggiati" e "molto svantaggiati", nonché privi di impiego per almeno 12 mesi, lavoratori coinvolti nella attività e nei corsi di riqualificazione professionale di cui all'art. 3 del richiamato CCNL, lavoratori provenienti dalla pro-

<sup>9</sup> CCNL Assolavoro sottoscritto in data 27 febbraio 2014.

cedura di messa in disponibilità, lavoratori di cui alla l. n. 68/1999 e altre tipologie di lavoratori individuati dalla contrattazione collettiva di aziendale o territoriale.

#### 4. Contrattazione collettiva in deroga

Certamente di più semplice l'intervento tramite contrattazione in deroga. In quanto l'art. 8, d.l. n. 138/2011 convertito dalla l. n. 148/2011, dispone: «I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda (... omissis ...) possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali (... omissis ...) 2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare (... omissis ...) c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile». Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Certamente, dunque, la contrattazione deroga entro i limiti imposti dalla richiamata disposizione dovrebbe poter intervenire con dei correttivi che derogano alle restrizioni imposte dalla nuova disciplina. Si potrebbe obiettare che il d.lgs. n. 87/2018, rappresenta un disposizione di legge successiva all'entrata in vigore del d.l. n. 138/2011, e che al proprio interno in fatto di limiti di durata complessiva del contratto e di proroghe, nonché di causale non prevede la derogabilità da parte della contrattazione aziendale. Dovrebbe però prevalere nel caso di specie la disposizione contenuta nell'art. 8 del richiamato decreto legge secondo il principio «*lex specialis derogat legi generali; lex posterior generalis non derogat legi priori speciali*».

In conclusione, dovrebbe quindi ritenersi possibile la deroga ai limiti imposti dal d.l. n. 87/2018 tramite contrattazione aziendale.

#### 5. Deroghe introdotte dalla legge di conversione 24 aprile 2020, n. 27 e dal d.l. 34/2020 "decreto Rilancio"

Con legge di conversione n. 27/2020 pubblicata il 29 di aprile 2020 è stato introdotto all'interno del d.l. n. 18/2020 ("decreto Cura Italia") l'art. 19-bis, il quale dispone: «Art. 19-bis (Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine). – 1. Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che ac-

cedono agli ammortizzatori sociali, nei termini e condizioni di cui agli artt. 18 e 19 della lettera c), del decreto n. 18 del 2020, per il primo periodo, al fine di consentire che a scopo di som-

La disposizione di cui all'art. 19 del d.l. n. 18/2020, in quanto non espressamente prevista, non è applicabile. La disposizione di cui all'art. 19 del d.l. n. 18/2020, in quanto non espressamente prevista, non è applicabile.

Un ulteriore decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, n. 15 del 15 giugno 2020, ha prorogato l'efficacia del decreto legislativo 15 giugno 2020, n. 18, fino al 30 aprile 2021, in essere alla data di pubblicazione del presente articolo, di cui all'art. 19, comma 1.

La predetta disposizione di cui all'art. 19 del d.l. n. 18/2020, in quanto non espressamente prevista, non è applicabile. Se pur vi sia stato un cambiamento di natura complessiva del mercato del lavoro, in termini di riguardi esclusivi, su indicato dovrebbe essere applicabile che consente il d.l. n. 87/2018. Ciononostante, l'andamento del mercato del lavoro è significativo e non può essere rispetto alla sua complessiva attività dell'imprenditore di contenimento del costo del lavoro richiamata prevista. L'incremento di attività per unità di produzione è non necessariamente correlato all'incremento di attività per unità di produzione rivolti al contenimento del costo di produzione.

#### 6. Decreto legge n. 34/2020 "decreto Rilancio" di causalità

L'art. 8 del d.l. n. 34/2020, in quanto non espressamente prevista, non è applicabile.

L'art. 8 del d.l. n. 34/2020, in quanto non espressamente prevista, non è applicabile.

cedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione».

La disposizione richiamata introduce una deroga al principio generale che vieta il ricorso alla somministrazione di lavoro in reparti in cui si è fatto ricorso ad ammortizzatori sociali, la predetta deroga vale esclusivamente per i rinnovi e le proroghe.

Un'ulteriore deroga, sempre in materia, è stata introdotta dal d.l. n. 34/2020 ("decreto Rilancio") che all'art. 93 ha previsto «In deroga all'art. 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 per far fronte al riavvio della attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020, contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81».

La predetta disposizione consente di prorogare i contratti in essere al 23 febbraio 2020 oltre i 12 mesi anche in assenza di causale, sino al 30 di agosto 2020. Se pur vi sia stato chi ha sostenuto che la deroga riguardi sia la causale che la durata complessiva del contratto fissata a 24 mesi, si ritiene che la richiamata deroga riguardi esclusivamente l'obbligo di indicazione della causale. Decorso il termine su indicato dovrebbe tornare in vigore l'obbligo di specifica indicazione della causale che consente il ricorso al lavoro a tempo determinato, come disciplinata dal d.l. n. 87/2018. Come esposto nei paragrafi precedenti, in condizioni di normale andamento del mercato, la causale «esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria», comporta delle criticità rispetto alla sua concreta applicazione, essendo piuttosto difficile riscontrare degli incrementi di attività non programmabili e rilevanti, nell'ambito della ordinaria attività dell'impresa. La situazione di emergenza, creatasi a causa delle misure di contenimento dell'epidemia, si ritiene possa però portare all'applicazione su richiamata previsione. Talaltro l'incremento temporaneo e non programmabile non necessariamente deve essere connesso, nel caso dell'emergenza Covid, ad un incremento di attività, ma può essere legato anche ad un decremento della produttività per unità lavorativa, causato dagli interventi in materia di sicurezza e DPI rivolti al contenimento dell'epidemia, ma che rallentano necessariamente la velocità di produzione dell'azienda.

6. Decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, ulteriori deroghe introdotte sul regime di acausalità

L'art.8 del d.l. 104 del 14 agosto 2020 ha introdotto ulteriori modifiche al regime di acausalità per i contratti a tempo determinato e per i contratti di sommi-

nistrazione a termine. La Disposizione ha, infatti, ampliato il periodo di deroga previsto inizialmente sino al 30 agosto 2020 dal d.l. n. 34/2020 sino al 31 dicembre 2020.

In particolare esso apporta le seguenti modifiche all'articolo 93 del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77: 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.

In particolare viene prevista la possibilità di prorogare o rinnovare contratti a termine e i contratti di somministrazione (questi ultimi anche se non espressamente citati stante la sostanziale equiparazione dei due dettata dal decreto dignità) in regime di acausalità sino al 31 dicembre 2020, per un periodo massimo di 12 mesi fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi. La disposizione poi elimina il riferimento ai contratti in essere al 23 febbraio 2020, lasciando intendere che la predetta agevolazione sia estesa anche ai contratti a termine e di somministrazione stipulati dopo tale data. Essa però si riferisce comunque a contratti in corso o comunque già precedentemente esistenti, visto che parla esclusivamente di proroghe e rinnovi. La proroga in regime di acausalità può essere però effettuata una sola volta. Da una prima lettura della disposizione si ritiene che il termine del 31 dicembre 2020 sia il termine fissato per la pattuizione della proroga e non il limite massimo di durata del regime di "acausalità". Ben potrà dunque un contratto con scadenza al 30 dicembre 2020 essere prorogato in modo acasuale per ulteriori 12 mesi, una sola volta, a condizione che non superi il limite massimo di 24 mesi.

**Appalti  
in per**

Alberto

SOMMARIO:

lavorato  
tive per  
La reint  
ra del n  
autorizz  
dolenta  
fraudole  
lenta. —  
strazion  
in mate

1. Preme

La leg  
tema" se  
nell'ambi  
lamentar

Come  
produttiv

Rinvia  
lavoro au  
dell'arte  
dosi, in  
legislator

Il qua  
di agevol  
durre a  
plesse an  
dell'ope  
effettivit

Il leg