



***Covid 19: agevolazioni contratti
a termine - art. 19 bis DL 18/2020
(INL nota n.762/2021)***

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con la nota n. 762 del 12 maggio 2021, ha fornito alcuni chiarimenti in ordine alla possibilità di procedere al rinnovo o alla proroga di contratti a termine relativi a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli strumenti di integrazione salariale previsti dalla normativa emergenziale.

Riportiamo, di seguito, il documento amministrativo.

Oggetto: art. 19 bis D.L. n. 18/2020 – ambito di applicazione.



Sono pervenute a questa Direzione centrale richieste di chiarimenti in ordine alla possibilità di procedere al rinnovo o alla proroga di contratti a termine relativi a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli strumenti di integrazione salariale previsti dalla normativa emergenziale.

Al riguardo, acquisito il preventivo parere

dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 4116 dell'11 maggio u.s., si rappresenta quanto segue.

L'articolo 19 bis del D.L. n. 18/2020, recante “Norma di interpretazione autentica in materia di ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine”, dispone che “Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono 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”. Con la citata disposizione il legislatore ha

consentito al datore di lavoro ammesso al trattamento di integrazione salariale di rinnovare o prorogare contratti a termine, anche a scopo di somministrazione di lavoro, in deroga, tra l'altro, al divieto di cui all'art. 20, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n. 81/2015 che preclude la stipula di contratti a tempo determinato in "unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato".

Ne deriva che la violazione di tale disposizione non comporterà l'ordinario effetto di trasformazione del contratto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il predetto articolo è da considerarsi attualmente in vigore quale norma interpretativa delle disposizioni che disciplinano l'erogazione degli ammortizzatori sociali in fase emergenziale, artt. da 19 a 22 del D.L. n. 18/2020, richiamate dalle successive norme che ne hanno nel tempo prorogato la fruizione. (cfr. artt. da 68 a 70 del D.L. n. 34/2020 conv. da L. n. 77/2020; artt. 1 e 2 del D.L. n. 104/2020 conv. da L. n. 126/2020; art. 12 del D.L. n. 137/2020 conv. da L. 176/2020; art. 1, comma 300, L. n. 178/2020; art. 8 D.L. n. 41/2021). In considerazione del richiamo alla normativa originaria di cui agli artt. 19 e ss del D.L. n. 18/2020 da parte delle norme successive, l'inciso "nei termini ivi indicati" contenuto nell'articolo 19 bis, è dunque da interpretare in senso "dinamico", facendo riferimento alla platea dei lavoratori attualmente destinataria degli strumenti di integrazione salariale emergenziali, come da ultimo individuata dall'art. 8 del D.L. n. 41/2021 nei "lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto". Pertanto, in virtù delle predette disposizioni, si ritiene possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i lavoratori che accedono ai trattamenti di integrazione salariale, laddove gli stessi siano in forza alla data del 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del citato D.L.).