



## **PROROGA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ... e altro**

*Renzo La Costa*

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato sul proprio sito internet una Faq con la quale intende fornire alcuni chiarimenti in merito all'applicazione della proroga automatica per i contratti a tempo determinato, anche in somministrazione, e dei rapporti di apprendistato di 1° e 3° livello; proroga espressamente prevista dall'articolo 3, comma 1-bis del D.L. Rilancio ( in legge di conversione nr. 77/2020 art. 93)

### **Art. 93**

#### **Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato**

1. In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, e' possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. 1-bis. Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, e' prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

### *La nuova FAQ*

**Come deve essere inteso il riferimento ai contratti a termine per la cui durata è prevista la proroga dall'articolo 3, comma 1-bis del D.L. Rilancio? Cosa si intende per "periodi di sospensione lavorativa"? Quali sono gli obblighi occupazionali?**

La legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del D.L. n. 34/2020 (c.d Decreto Rilancio) ha aggiunto il comma 1-bis all'articolo 93, disponendo che il termine dei contratti a termine, anche in somministrazione, e dei rapporti di apprendistato è prorogato per una durata pari al periodo di sospensione

dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Tale previsione, pertanto, si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato che non siano a tempo indeterminato, proprio al fine di evitare che la loro durata iniziale risulti di fatto ridotta per effetto di circostanze non imputabili al lavoratore. Ad esempio, ricadono nella proroga della durata:

- i contratti di lavoro a termine, ivi inclusi quelli stagionali;
- i contratti in somministrazione a tempo determinato, intendendosi il rapporto di lavoro che intercorre tra l'Agenzia per il lavoro e il lavoratore;
- i contratti di apprendistato, intendendosi quelli per il conseguimento di una qualifica e il diploma professionale e quelli di alta formazione e ricerca, limitatamente alla durata del periodo che precede la qualificazione.

Nel "periodo di sospensione" vanno compresi sia i periodi di fruizione di un ammortizzatore sociale Covid-19, sia l'inattività del lavoratore in considerazione della sua sospensione dall'attività lavorativa in ragione delle misure di emergenza epidemiologica da Covid-19 (es. fruizione di ferie). In tutti questi casi il datore di lavoro, entro cinque giorni dalla data di scadenza originaria, deve effettuare la comunicazione obbligatoria di proroga, modificando il termine inizialmente previsto per un periodo equivalente a quello di sospensione dell'attività lavorativa.

Una prima annotazione va riferita alla proroga dei contratti di apprendistato: sia la norma ( già dal DL 34 poi convertito in legge 77/2020) sia la FAQ in commento riferiscono la proroga adottata, unicamente ai contratti di apprendistato per il conseguimento di una qualifica e il diploma professionale ( I^ livello) e quelli di alta formazione e ricerca (III^ livello). Solo apparentemente la proroga non è riferita ai contratti di apprendistato professionalizzante: infatti, la proroga automatica dei contratti di apprendistato professionalizzante era già prevista ( e tutt'ora vigente) dal Dlgs 148/2015 nell'ambito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali.

**D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148**

**Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.**

**Art. 2. Apprendisti**

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

(...)

4. Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

Quanto alla proroga obbligatoria del lavoro a termine stagionale , la disposizione offre spazio tanto alla specifica quanto alla più ampia considerazione. Nel caso della stagionalità: perché obbligare il datore di lavoro a trattenere in servizio il lavoratore anche in tutti quei casi ( diffusissimi) in cui la stagionalità occupazionale può essere già terminata? Ed anche, per i contratti a termine e somministrazione: perché obbligare il datore di lavoro a trattenere in servizio il lavoratore anche in tutti quei casi in cui le necessità presupposte al contratto a termine o di somministrazione possono essere venute meno?

Che se ne fa un imprenditore agricolo che ha chiuso il ciclo produttivo con la raccolta del prodotto magari già avviato a terzi per la commercializzazione o trasformazione di un bracciante agricolo? Che se ne fa un'azienda di un lavoratore a termine se sono venute meno le commesse che avevano originato la sua assunzione? Domande senza risposte valide.

Pur comprendendo l'intento (nobile) del legislatore di salvaguardare i livelli occupazionali, forse non si avuta la stessa attenzione per la salvaguardia dei livelli datoriali. Sarebbe bastato prevedere la proroga dei suddetti contratti in presenza di concrete esigenze occupazionali attestate dall'azienda, con esplicita neutralizzazione dei periodi di sospensione dell'attività, anche (ad es.) ai fini dell'anzianità aziendale.

Su tutto , grava un ulteriore quesito di carattere generale: quale posto o validità occupa una FAQ *Frequently Asked Question* ministeriale nella gerarchia delle fonti? Non costituiscono fonte secondaria, non sono *circolari* – dunque non possiedono un valore interno atto a responsabilizzare gli addetti ai lavori direttamente tenuti all'applicazione delle norme - non costituiscono atti di *interpretazione latamente autentica* – non sono contenute in alcun testo legislativo. Possono avere un intento e funzione chiarificatrice? Perlomeno, negli "interpelli" ministeriali è dato leggere chi interpella e chi risponde. Ma nelle FAQ (pur attribuendo la funzione chiarificatrice) non è dato sapere chi domanda e chi risponde, tanto da essere probabile la possibilità che ci si domanda e ci si risponde da soli. Per essere una possibile nuova fonte del diritto, non c'è alcun presupposto giuridico: rimane la curiosità di comprendere quanto un FAQ possa avere valore dirimente innanzi ad un Giudice. Ma intanto, insieme a norme, disposizioni, circolari, messaggi interpelli e quant'altro , mettiamoci anche le FAQ , per la serie "la certezza del diritto"