

Webinar
**Analisi dei DDL 137 e 149/2020 e
provvedimenti correlati**

**Disposizioni in materia di licenziamenti e
contratti a termine**

Milano, 25 novembre 2020

Avv. Angelo Zambelli

Premessa

- Per fronteggiare l’impatto sul mercato del lavoro dell’emergenza COVID-19 il Governo ha emanato, nel corso del 2020, due distinti Decreti Legge:
 - il “**Decreto Cura Italia**” (emanato il 17 marzo e convertito in legge il 24 aprile)
 - Il “**Decreto Rilancio**” (emanato il 19 maggio e convertito in legge il 17 luglio)
- Entrambi i Decreti contenevano una serie di importanti **misure in materia di lavoro** finalizzate a fornire alle aziende e ai lavoratori **strumenti di sostegno** volti a ridurre le conseguenze socio-economiche derivanti dall’emergenza in corso e a scongiurare il rischio di **massicce riduzioni di personale** conseguenti ad essa
- Tra le varie misure in materia di lavoro spiccavano quelle relative a:
 - **divieti** e sospensioni dei **licenziamenti collettivi e individuali per ragioni economiche**
 - modifiche alla disciplina dei **contratti a tempo determinato**

Premessa

Considerato il **persistere della crisi epidemiologica**, che ha imposto la **proroga dello stato di emergenza**, dapprima, fino al 15 ottobre e, da ultimo, sino al **31 gennaio 2021**, il Governo si è visto costretto ad adottare **nuove urgenti provvedimenti** in materia di lavoro per far fronte al **rischio** di una **crisi generalizzata** e irreversibile delle attività economiche e della conseguente **perdita incontrollata di posti di lavoro**:

- il **14 agosto** è stato emanato il **Decreto Legge n. 104, “Decreto Agosto”** (in vigore dal **15 agosto**) e convertito in legge il **13 ottobre 2020** che ha disposto la **proroga** (selettiva) del **divieto di licenziamento per ragioni economiche** ed **allentato** i numerosi **vincoli** esistenti in materia di **contratti a tempo determinato**
- il **28 ottobre** è stato emanato il **Decreto Legge n. 137, “Decreto Ristori”** (in vigore dal **29 ottobre**) che ha **esteso** il divieto di **licenziamento per ragioni economiche** al **31 gennaio 2021**, utilizzando la medesima **tecnica legislativa** contenuta nel “Decreto Cura Italia”, prima, e nel “Decreto Rilancio”, poi: **non** più **divieto “mobile”** **MA** fissazione di una **“data certa”**

Le novità in materia di licenziamenti individuali e collettivi

Il testo del “Decreto Cura Italia” modificato dal “Decreto Rilancio”

Art. 46

Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto [n.d.r. *17 marzo 2020*] l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per ~~60 giorni~~ **cinque mesi** [n.d.r. **fino al 17 agosto 2020**] e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, (...). Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

La proroga “selettiva” del blocco nel “Decreto Agosto”

Art. 14

Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito:

- a. dei **trattamenti di integrazione salariale** riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1, **ovvero**
- b. dell'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali** di cui all'articolo 3 del presente decreto

resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 (...).

Alle medesime condizioni resta altresì preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Esiste davvero un divieto generalizzato di licenziare nel “Decreto Agosto”?

Le 2 tesi a confronto

A) **Divieto generalizzato** fino al 31 dicembre 2020

VS

b) Divieto **solo per le aziende** che decidono di fruire degli **ammortizzatori sociali** speciali con causale COVID-19 o che (avendone fruito in passato) decidono di optare per l'**esonero contributivo**

- Paradossalmente, seguendo la prima tesi, ad essere maggiormente penalizzate sarebbero proprio le aziende virtuose che non hanno mai fatto ricorso agli ammortizzatori speciali a carico della collettività
- Il divieto opera anche nei casi di esuberi strutturali, laddove non vi sono i requisiti per l'accesso agli ammortizzatori speciali con causale COVID-19?

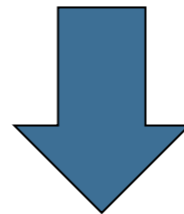
Le ipotesi in cui non opera il divieto di licenziamento

I **divieti** e le **sospensioni** dei **licenziamenti** collettivi e individuali **non si applicano** nelle seguenti ipotesi:

- a. cessazione definitiva** dell'attività dell'impresa e **messa in liquidazione** della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività (sempre che non si configuri nel corso della liquidazione un trasferimento d'azienda o di ramo della stessa *ex* 2112 c.c.)
- b. fallimenti** per i quali non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa oppure, qualora sia previsto, ne sia disposta la cessazione
- c. stipula di un accordo collettivo aziendale** con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative **a livello nazionale** che preveda il riconoscimento di un incentivo all'esodo (con **accesso** eccezionale alla **NAspI**)
- d. cambio appalto**, quando il personale licenziato dall'appaltatore uscente sia riassunto dal soggetto che subentra, in forza di una "clausola sociale" fissata dalla legge, dal contratto collettivo o dal contratto di appalto

Gli accordi collettivi aziendali di incentivazione all'esodo

Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 14, "Decreto Agosto" (blocco dei licenziamenti per ragioni economiche, sia individuali e sia collettivi) **non** si applicano in caso di «**accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo**», che conservano, per espressa previsione normativa, **il diritto a percepire il trattamento NASpI** (art. 14, comma 3, "Decreto Agosto")



Non si tratta di una deroga al generale divieto di recesso, bensì di una **deroga al principio generale per cui il lavoratore ha diritto di percepire la NASpI solo in caso di perdita involontaria del posto di lavoro: il rapporto cessa per mutuo consenso e non per effetto del recesso datoriale (non viene intimato alcun licenziamento)**

I problemi aperti

- E' dubbia la **validità di un accordo sindacale il cui contenuto si risolva nella mera autorizzazione alle stipulande risoluzioni consensuali**, senza prevederne i termini e, in particolare, senza individuare il *quantum* dell'incentivo
- E' dibattuto se gli accordi sindacali *de quibus* possano legittimamente prevedere un **termine entro il quale i lavoratori devono manifestare la loro adesione**, così come la **facoltà del datore di “rifiutare” di risolvere il rapporto con taluni di coloro che avevano aderito**, ovvero un **limite alla platea dei destinatari** che possono aderire, sia fissando un numero massimo e sia definendo criteri per loro individuazione (ad esempio, coloro che abbiano maturato i requisiti pensionistici)

Le critiche

- Incomprensibile la scelta legislativa di limitare la legittimazione a stipulare tali accordi alle **sole associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e non anche alle RSA/RSU**, considerata la loro maggiore prossimità alle aziende
- In una logica di incentivazione dello strumento, sarebbe stato opportuno prevedere una **esenzione da prelievo fiscale** (anche solo parziale) **delle somme da erogare ai lavoratori**

Le novità della legge di conversione del “Decreto Agosto” (Legge 13 ottobre 2020, n. 126)

Eliminazione della speciale disciplina di revoca dei licenziamenti economici intimati in violazione del divieto: abrogazione dell’art. 14, comma 4

Art. 14, comma 4

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro

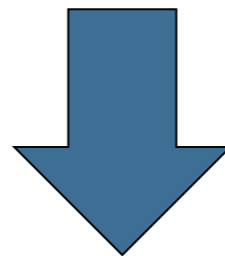
Tale previsione ricalcava quella dell’art. 46, comma 1-bis del “Decreto Cura Italia” introdotta dal “Decreto Rilancio”, seppur con una **fondamentale differenza**: mentre la prima si riferiva ai soli licenziamenti intervenuti «**nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020**» con un limitato effetto retroattivo, la seconda aveva ad oggetto tutti i licenziamenti avvenuti «**nell’anno 2020**»

...segue

- La *ratio* dell'estensione dell'ambito di applicazione della disciplina speciale della revoca a tutti i recessi intimati nell'anno 2020 era di trasformare tale disciplina da strumento contingente per porre rimedio a licenziamenti frettolosamente intimati nel momento iniziale dell'emergenza, ed in assenza di alternative normative e/o ammortizzatori sociali con portata "universale", a misura strutturale finalizzata al mantenimento dell'occupazione
- Tuttavia era **paradossale** che per effetto della novella normativa tale disciplina fosse applicabile addirittura ai licenziamenti per GMO comminati **in epoca antecedente alla prima dichiarazione governativa di emergenza** (31 gennaio 2020)
- Inoltre, l'art. 14, comma 4 era stato severamente criticato: le agevolazioni offerte al datore di lavoro per indurlo alla revoca del licenziamento erano ritenute **troppo vantaggiose** (nessun onore o sanzione a suo carico e possibilità di revoca anche in corso di causa) e tale disciplina prestava il fianco a **comportamenti opportunistici** da parte dell'imprenditore, consentendo condotte del datore in frode alla legge o forme di abuso del potere di revoca

...segue

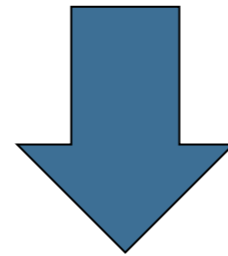
Ma soprattutto ciò che non convinceva di tale strumento era lo **scarso**
utilizzo pratico



La revoca del recesso rappresenta, per qualsiasi datore di lavoro, un **evento eccezionale e anomalo** e, per certi versi, **contrario agli interessi aziendali**:

In un'impresa al di sotto dei 15 dipendenti la sanzione tipica per un licenziamento illegittimo poiché sprovvisto di GMO va da un minimo di 2,5 ad un massimo di 6 mensilità, un **deterrente poco persuasivo ai fini di un ripensamento**

Le conseguenze dell'eliminazione della speciale revoca dei licenziamenti economici intimati in violazione del divieto



Ripristino della **disciplina ordinaria** in materia di **revoca del licenziamento** introdotta dalla Legge Fornero, che assoggetta tale revoca ad un «*termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo*» (art. 18, comma 10, S.L.)

La proroga del blocco nel “Decreto Ristori”

Art. 12

Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga. Disposizioni in materia di licenziamento. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

*«9. Fino al **31 gennaio 2021** resta **precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223** e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, **fatte salve** le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di **subentro di nuovo appaltatore** in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.*

10. Fino alla stessa data di cui al comma 9, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure di cui all'art. 7 della medesima legge.

...segue

11. *Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 9 e 10 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle ipotesi di **accordo collettivo aziendale**, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, **di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro**, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.»*

La proroga del blocco nel “Decreto Ristori”

- Estensione del divieto di licenziamento per ragioni economiche al **31 gennaio 2021**
- Non più “proroga selettiva” e “divieto mobile” come nel “Decreto Agosto” **MA divieto generalizzato** con fissazione di una “**data certa**” (31 gennaio 2020) come attuale **termine finale**: stessa tecnica legislativa utilizzata con il “Decreto Cura Italia”, prima, e con il “Decreto Rilancio”, poi
- Riproposizione delle medesime ipotesi previste dal “Decreto Agosto” in cui non opera il divieto di licenziamento:
 - 1) **Cambio Appalto**
 - 2) **Cessazione definitiva dell’attività di impresa**
 - 3) **Accordo collettivo aziendale di incentivazione alla risoluzione del rapporto**
 - 4) **Fallimento**

Il singolare “lapsus” del legislatore nel “Decreto Ristori”

«**16.** Il beneficio previsto dai commi 14 e 15 (esonero contributivo) è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza COVID.19” e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

L’efficacia delle disposizione del presente articolo è subordinata, ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, all’autorizzazione della Commissione Europea.»

Stando al **tenore letterale** della previsione, anche il divieto di licenziamento prorogato dal “Decreto Ristori” necessiterebbe per poter acquisire efficacia di una **autorizzazione da parte della Commissione Europea**

Tuttavia è evidente che si tratta di un **mero refuso**, che, con ogni probabilità, verrà corretto in sede di conversione in legge: il legislatore intendeva riferirsi alla sola misura dell’esonero contributivo, come già, peraltro, avvenuto nel “Decreto Agosto”

Un refuso che però nel frattempo, oltre a generare confusione, potrebbe teoricamente essere oggetto di facili strumentalizzazioni

Imminente proroga del blocco al 31 marzo 2020

Il disegno della legge di Bilancio 2021, che sta per approdare in Parlamento, tra le varie misure, prevede anche la proroga al **31 marzo 2021** del divieto di licenziamento per motivi economici:

- La tecnica legislativa per tale proroga dovrebbe essere la medesima utilizzata nel “Decreto Ristori” (sul modello quindi del “Decreto Cura Italia” e del “Decreto Rilancio”): **divieto generalizzato** e fissazione di una **“data certa”** quale termine del divieto
- Dovrebbero essere **confermate le medesime ipotesi di deroga al blocco già previste dalla normativa vigente** (Cambio appalto, Cessazione definitiva dell’attività di impresa, Fallimento, Accordo collettivo aziendale di incentivazione alla risoluzione del rapporto)

Le ipotesi in cui non opera il divieto di licenziamento

Il **divieto di licenziamento individuale** per ragioni economiche continua a **non applicarsi** nelle seguenti fattispecie:

- licenziamento di **dirigenti**
- licenziamenti **disciplinari**
- licenziamenti intimati per superamento del **comporto**
- licenziamenti intimati durante il periodo di **prova**

Le novità in materia di contratti a termine

**Rinnovi o proroghe dei contratti a termine
durante i periodi di integrazione salariale per
«emergenza COVID-19»
disciplina del “Decreto Cura Italia”**

Art. 19-bis (norma introdotta in sede di conversione)
*«Alle aziende che accedano ai trattamenti di integrazione salariale speciali per l'emergenza COVID-19 è consentito, in **deroga** ai **divieti** previsti dal «Jobs Act», di procedere, **durante** il periodo di **integrazione salariale** al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di **somministrazione**»*

Proroghe e rinnovi di contratti a termine Covid-19 nel “Decreto Rilancio”

Art.93

In deroga alle disposizioni stabilite dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015 in tema di proroghe e rinnovi di contratti a termine, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19, è 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'art. 19, comma 1, D.lgs. n. 81/2015 e, pertanto:

- anche in **assenza delle causali** che devono essere apposte qualora il contratto sia di durata superiore a 12 mesi e riconducibili a «*esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori*» oppure a «*esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria*»
- anche in **deroga** alle norme in materia di **proroghe e rinnovi** (che prevedono un numero massimo di 4 proroghe e la regola dello *stop & go* per cui il lavoratore, alla cessazione di un contratto a tempo determinato, non può essere riassunto con un nuovo contratto a termine per un intervallo di tempo pari ad almeno 10 giorni, se il precedente contratto era di massimo 6 mesi, o di 20 giorni, se il precedente contratto era superiore ai 6 mesi)

Le novità della legge di conversione del “Decreto Rilancio” (Legge 17 luglio 2020, n. 77)

Proroga automatica dei contratti a termine

Art. 93, comma 1-bis

«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, è 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.»

Tale norma è stata oggetto di numerose **critiche**:

- rappresenta un grave **vulnus** alla **libertà contrattuale** delle parti
- è foriera di numerose **difficoltà applicative** e, conseguentemente, di contenzioso

Le novità del “Decreto Agosto” (art. 8 ha modificato art. 93 del “Decreto Rilancio”)

- Fino al **31 dicembre 2020**, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile **rinnovare** o **prorogare** per un **massimo di 12 mesi** e per **una sola volta** i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato anche **in assenza delle c.d. “causali”** introdotte dal “Decreto Dignità”
- È stata quindi sostanzialmente modificata la norma contenuta nel “Decreto Rilancio”, che prevedeva la possibilità di rinnovi o proroghe “acausali” fino al 30 agosto 2020 condizionata alla ricorrenza dell’esigenza di «*far fronte al riavvio delle attività in conseguenza dell’emergenza da COVID-19*» (con riferimento a tale previsione molti interpreti avevano parlato di nuova causale): la novella normativa ha **eliminato** tale presunta “**nuova causale**”
- Inoltre è stata **eliminata** la **restrizione soggettiva** dei **lavoratori destinatari** della **deroga**: nella normativa previgente la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a termine era limitata nell’ambito soggettivo ai soli lavoratori assunti prima del 23 febbraio 2020, ora invece **non** ci sono limitazioni
- Viene infine **abrogata** la controversa norma sempre introdotta dal “Decreto Rilancio” che disponeva la **proroga automatica** dei contratti a termine e di somministrazione di una durata pari al periodo di sospensione dell’attività lavorativa (per la fruizione degli ammortizzatori, ma anche delle ferie) in conseguenza dell’emergenza da COVID-19

Precisazioni dell'INL (Nota 16 settembre 2020, n. 713)

- Il **termine del 31 dicembre 2020** è riferito esclusivamente alla **formalizzazione della proroga o rinnovo**, potendo dunque il rapporto protrarsi anche nel corso del 2021, fermo restando il limite complessivo di 24 mesi
- E' possibile prorogare o rinnovare, ai sensi della nuova normativa (che limita espressamente ad una sola proroga o ad un solo rinnovo agevolati), un contratto a termine già prorogato o rinnovato nella vigenza della precedente versione dell'art. 93, primo comma, ovvero prorogare un contratto a termine già prorogato in precedenza per quattro volte, oppure rinnovare un contratto a tempo determinato in deroga al periodo di c.d. *stop and go*

Le “novità” della legge di conversione del “Decreto Agosto” (Legge 13 ottobre 2020, n. 126) in materia di somministrazione a tempo determinato

Art. 8, comma 1-bis

«1-bis. In considerazione dell'attuale fase di rilancio dell'economia e al fine di garantire la continuità occupazionale, all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021»

...segue

- La novella in questione, realizzata mediante una modifica (transitoria) dell'art. 31 del D.Lgs. 81/2015, riguarda la possibilità per il caso in cui il contratto tra agenzia di somministrazione e lavoratore sia a tempo indeterminato, di **impiegare il lavoratore in una o più missioni a termine presso l'utilizzatore per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi**
- La disposizione è applicabile, tuttavia, solo fino al **31 dicembre 2021** e **a condizione** che l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore che il rapporto in essere con il lavoratore somministrato sia **a tempo indeterminato**
- Tale modifica rappresenta **solo all'apparenza una novità**, considerato che la **Circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018**, recante le prime indicazioni interpretative del "Decreto Dignità", precisava in proposito che **«nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore»** e che **«pertanto in questo caso (...) tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli altri utilizzatori senza (...) limiti di durata (...)»**

Imminenti modifiche in materia di proroghe e rinnovi di contratti a termine

Il disegno della legge di Bilancio 2021, che sta per approdare in Parlamento, tra le varie misure, prevede anche la proroga al **31 marzo 2021** della possibilità di rinnovare o prorogare, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato anche in deroga alle disposizioni previste dal decreto dignità

**Ci sono
domande?**



Avv. Angelo Zambelli
azambelli@grimaldilex.com