

EMERGENZA COVID-19 E CONSEGUENZE SULLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

di **PAOLO TOMASSETTI**

Articolo del 18 marzo 2020

ISSN 2420-9651

Il presente contributo analizza le implicazioni dell'emergenza COVID-19 sulla somministrazione di lavoro. L'emergenza sanitaria in atto ha comportato (e comporterà) l'attivazione di ammortizzatori sociali in molte realtà produttive, con la conseguente cessazione dei rapporti di lavoro a termine e in somministrazione. L'articolo si sofferma sui profili relativi alla gestione dei predetti rapporti di lavoro nella fase emergenziale e nel momento della ripresa delle attività produttive, indagando, in particolare, il contributo dell'autonomia individuale e collettiva nel favorire il rinnovo dei contratti a termine e in somministrazione cessati durante l'emergenza sanitaria.

Gli effetti dell'emergenza COVID-19 sul lavoro in somministrazione.

Nel pieno dell'emergenza sanitaria COVID-19 stanno **scadendo e cessando migliaia di contratti a tempo determinato e di somministrazione a termine**, anche a seguito dell'attivazione degli ammortizzatori sociali che impediscono le proroghe contrattuali. L'accordo siglato in data 6 marzo 2020 da Assolavoro e Felsa-CISL, Nidil-CGIL e Uiltemp-UIL ha, tempestivamente, previsto una serie di misure volte a tutelare la continuità retributiva e occupazionale (presso l'utilizzatore) dei lavoratori somministrati coinvolti nell'emergenza, tra le quali spicca la possibilità di attivare, in via sperimentale e del tutto eccezionale, il trattamento di integrazione salariale "in deroga" alla procedura ordinaria (art. 3), a valere sulle risorse del fondo di solidarietà di settore fino a un massimo di 10 milioni di euro (art. 6).

Trattasi di uno stanziamento di risorse non indifferente, seppur allo stato non sia possibile quantificare se possa bastare a garantire la copertura di tutti i periodi di sospensione, per i lavoratori somministrati, su tutto il territorio nazionale. Il ricorso al fondo di solidarietà, inoltre, **non offre una soluzione per tutti casi di perdita sopravvenuta della missione (cfr. art. 3, comma 2, dell'accordo), né per le ipotesi di recesso dell'utilizzatore, che può sempre avvenire ferme restando le condizioni pattuite tra le parti nel contratto commerciale.** In questo scenario, se il contratto di lavoro (tra agenzia e lavoratore) è stato stipulato a tempo determinato, il rapporto deve proseguire con l'agenzia fino alla sua naturale scadenza, come inizialmente stabilita, con la conservazione in capo al lavoratore, del trattamento economico e normativo iniziale (cfr. art. 45 CCNL 15 ottobre 2019 applicato dalle agenzie di somministrazione), salvo eventuale ricollocazione presso un altro utilizzatore. Se, invece, il lavoratore è stato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia, con missione a termine o a tempo indeterminato interrotta dall'utilizzatore, sarà messo in disponibilità, con il relativo trattamento economico e normativo, ovvero, in mancanza di ulteriori occasioni di lavoro, dovrà essere attivata la procedura (di *outplacement*) ex art. 25 CCNL.

Sta di fatto che nell'auspicabile fase di ripresa della normalità sociale ed economica, quando le attività ripartiranno e le aziende torneranno a chiudere gli ammortizzatori e ad assumere, risulterà in molti casi problematico richiamare i lavoratori (diretti e indiretti) assunti a tempo determinato i cui rapporti siano cessati durante lo stato di emergenza, palesandosi la necessità di **apporre la causale giustificativa dell'apposizione del termine al contratto di lavoro** che, come noto, si presenta il più delle volte di difficile

declinazione.

Il problema della causale nella fase post-emergenziale.

Il [d.l. 12 luglio 2018, n. 87](#) (c.d. Decreto dignità), convertito con modificazioni in [legge 9 agosto 2018, n. 96](#), ha infatti comportato l'**applicazione della disciplina del contratto a tempo determinato al contratto di somministrazione a termine** sottoscritto tra agenzia e lavoratore (cfr. [art. 34, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#)) [BOLLANI 2018; MARAZZA 2018, 5 s.; MARESCA 2018a; SCARPELLI 2018, 16 s.]. Ne consegue la possibilità di stipulare un contratto di somministrazione a tempo determinato a-causale di durata non superiore a dodici mesi, mentre l'obbligo di giustificare l'apposizione del termine al contratto di lavoro, secondo le condizioni disposte dall'[art. 19, comma 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), decorre una volta superati i dodici mesi di durata della missione, oppure in caso di proroghe e rinnovi intercorsi anche nell'arco dei primi dodici mesi ([art. 21, comma 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#)). In queste circostanze, l'agenzia è tenuta ad osservare le **causali tenendo conto delle esigenze organizzative che sul lato dell'azienda utilizzatrice richiedono l'invio in missione del lavoratore** [BOLLANI 2018; MARESCA 2018a; SCARPELLI 2018, 17 s.].

Il blocco parziale delle attività produttive disposto in esecuzione delle misure di contrasto al COVID-19 implicherà in numerose realtà aziendali dell'industria e dei servizi l'attivazione di regimi di orario ridotto e di ammortizzatori sociali [PIGLIALARMI 2020; PIGLIALARMI-SPATTINI 2020], contesto nel quale molti dei contratti di lavoro a termine e in somministrazione stipulati antecedentemente alla sospensione della produzione, cesseranno anzitempo rispetto al periodo di a-causalità disciplinato dalla legge (dodici mesi), per ragioni non imputabili né all'azienda né al prestatore di lavoro. Con la conseguenza che, nel momento della ripresa delle attività produttive, **le aziende che volessero riattivare i predetti rapporti di lavoro, sarebbero formalmente tenute a giustificare il rinnovo contrattuale osservando le causali di cui all'[art. 19, comma 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#)**.

Si tratta di una prospettiva non poco problematica per via del tenore fortemente stringente del regime delle causali introdotto dal decreto dignità, sostanzialmente incompatibile con molte realtà produttive industriali e non che, pur facendo un utilizzo genuino della somministrazione a termine, si confrontano con esigenze organizzative

del lavoro **non direttamente riconducibili alle condizioni previste all'[art. 19, comma 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#)**. Si presenta pertanto il rischio che queste aziende e, di riflesso, le agenzie di somministrazione, siano indotte ad attivare rapporti a tempo determinato (diretti o indiretti) con lavoratori diversi da quelli assunti prima dell'emergenza sanitaria, così da eludere l'obbligo di giustificare l'apposizione del termine al relativo contratto di lavoro.

Il ruolo dell'autonomia privata individuale e collettiva a legislazione vigente.

Nelle more di un provvedimento legislativo che disponga la non applicabilità del regime delle causali ai rinnovi contrattuali dei rapporti a termine e in somministrazione interrotti *a causa* dell'emergenza sanitaria, meritano di essere valutati gli spazi di azione che la legge riserva all'autonomia privata per gestire, nell'interesse delle aziende e dei lavoratori, il cortocircuito normativo e gestionale che si è evidenziato.

Si potrebbe valutare, innanzitutto, la possibilità che le agenzie di somministrazione e le aziende utilizzatrici individuino nelle stesse circostanze connesse all'emergenza sanitaria le ragioni giustificative del rinnovo dei contratti di lavoro a termine cessati in concomitanza della interruzione (parziale) della produzione e dell'attivazione degli ammortizzatori sociali. L'intervento dell'autonomia privata individuale sarebbe da indirizzare, in questo senso, non tanto verso la giustificazione delle esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o a quelle connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili della stessa (se vi fossero, il problema non si porrebbe affatto), quanto a **motivare la ragione della interruzione del rapporto, non imputabile alla volontà delle parti coinvolte nel dispositivo della somministrazione, enfatizzando contestualmente i profili di ragionevolezza della riattivazione del rapporto medesimo senza l'indicazione della causale**, almeno fino ad un arco temporale coincidente con i mesi che intercorrono tra la cessazione anticipata della missione e il termine legale di dodici mesi. Circostanza che, tuttavia, potrebbe esporsi a censure formalistiche da parte dei giudici o dell'ispettorato del lavoro.

Maggiore affidamento potrebbe ricercarsi, sotto il profilo della certezza del diritto, nell'intervento dell'autonomia collettiva, non solo per la funzione normativa che il contratto collettivo svolge in materia, ma perché la materia stessa è fortemente sindacalizzata, nel senso che almeno nelle realtà aziendali più strutturate, la gestione del contratto a termine e della somministrazione è soggetta un forte controllo sindacale. Se

non fosse che **il regime delle causali previsto dal decreto dignità non è derogabile dall'autonomia collettiva**, essendo che il combinato disposto tra [art. 19](#), comma 1, e l'[art. 21, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015](#) non apre alcuno spazio di intervento al contratto collettivo qualificato ai sensi dell'[art. 51](#) del medesimo decreto legislativo [MARESCA 2018b].

La sola possibilità di intervento normativo in materia, che la legislazione vigente riconosce alla contrattazione collettiva c.d. di prossimità, è ravvisabile nell'[art. 8d.l. 13 agosto 2011, n. 138](#), conv., con modificazioni, in [l. 14 settembre 2011, n. 148](#). Questa disposizione abilita il contratto collettivo di ambito aziendale e territoriale qualificata ai sensi del comma 1, **ad operare anche in deroga a norme di legge e contrattazione collettiva nazionale**, sulle materie previste al comma 2, tra le quali figurano i contratti a termine e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro [MARESCA 2018b, 6 ss.]. Come noto, l'[art. 8](#) contribuisce ad attenuare il carattere imperativo e inderogabile del precetto legale, trasformando la norma imperativa in “semi-imperativa”, cioè derogabile dal contratto di prossimità e al contempo dotata di persistente efficacia cogente nei confronti dell'autonomia individuale [cfr. VALLEBONA 2011, 682].

Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese sottoscritte ai sensi dell'[art. 8](#) devono essere finalizzate, tra le altre cose, **alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività**. La declinazione pratica e la puntualizzazione delle finalità generali individuate dalla disposizione è rimessa alla libertà negoziale delle parti che, solitamente, danno conto del contesto e degli obiettivi dell'intesa nella premessa dell'accordo. È in questa sede che l'autonomia collettiva potrebbe **giustificare la deroga al regime delle causali, richiamando il contesto emergenziale nell'ambito del quale i rapporti di lavoro a termine e in somministrazione sono cessati e sono stati riattivati**. A rigore, tuttavia, se si utilizzasse lo stato d'emergenza come variabile giustificativa dell'accordo in deroga, l'a-causalità andrebbe estesa ad un arco temporale coincidente con i soli mesi che intercorrono tra la cessazione anticipata del rapporto (per ragioni non imputabili alle parti) e il termine legale di dodici mesi.

Si consideri inoltre che capacità derogatoria dell'accordo di prossimità è condizionata alla sottoscrizione dello stesso da parte di associazioni dei lavoratori comparativamente

più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, siano esse RSA ai sensi dell'[art. 19 Stat. lav.](#), purché costituite nell'ambito delle predette associazioni, siano esse RSU costituite ai sensi delle regole stabilite dall'autonomia collettiva negli accordi interconfederali. Considerato il contenuto e le finalità dell'accordo di prossimità qui prospettato, **sarebbe ragionevole coinvolgere nella negoziazione e nella conclusione dell'intesa modificativa anche le sigle sindacali della somministrazione (Felsa-CISL, Nidil-CGIL e Uiltemp-UIL).**

Riferimenti bibliografici.

Sulle novità introdotte dal c.d. Decreto dignità e sulle relative implicazioni in materia di contratto a termine e somministrazione di lavoro, si v. A. BOLLANI, *Contratto a termine e somministrazione nelle scelte del legislatore del 2018*, in inserto *Dir. prat. lav.*, 2018, n. 40, M. MARAZZA, *Decreto dignità: prime considerazioni sulle novità in materia di contratto di lavoro a termine e somministrazione di lavoro*, in *Giustiziacivile.com*, 2018, 7, A. MARESCA, *Contratto di lavoro e somministrazione a termine: il regime transitorio nel decreto dignità*, in *Arg. dir. lav.*, 2018a, 4-5, 1012 ss., P. PASSALACQUA, *Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 380, 2018, e F. SCARPELLI, *Convertito in legge il "Decreto dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *Giustiziacivile.com*, 2018, 9.

Sugli attuali strumenti normativi per la sospensione dell'attività d'impresa, azionabili nel contesto dell'emergenza sanitaria COVID-19, cfr. G. PIGLIALARMI, *Coronavirus: gli attuali strumenti normativi per la sospensione dell'attività d'impresa*, in speciale *Bollettino ADAPT*, n. 2,28 febbraio 2020, e G. PIGLIALARMI-S. SPATTINI, *Ammortizzatori sociali in caso di sospensione per COVID-19*, in *Bollettino ADAPT*, 11 marzo 2020.

Sulla contrattazione di prossimità in deroga alla legge, oltre a Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo della uniformità oppressiva*, in *Mass. Giur. lav.*, 2011, 3, 682, sia consentito il rinvio, anche per i numerosi riferimenti dottrinali e giurisprudenziali connessi ai diversi profili e limiti applicativi della disposizione, a P. TOMASSETTI, *Art. 8 l. 148/2011 (Sostegno alla*

contrattazione collettiva di prossimità), in R. DEL PUNTA-F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Milano, 2019, 2581 ss.

Sulla possibilità di deroga della disciplina legale in materia di contratto a termine e somministrazione ad opera della contrattazione di prossimità, cfr. M. AIMO, *Il lavoro a termine tra modello europeo e regole nazionali*, Torino, 2017, spec. cap. III, sez. II, I. ALVINO, *Autonomia collettiva e legge nella regolamentazione dei rapporti di lavoro a termine*, in R. DEL PUNTA-R. ROMEI (a cura di), *I rapporti di lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2013, 57, e A. BOLLANI, *Lavoro a termine, somministrazione e contrattazione collettiva in deroga*, Padova, 2013. Sugli specifici profili concernenti la derogabilità del regime delle causali, delle proroghe e dei rinnovi previsto dal c.d. Decreto dignità, cfr. A. MARESCA, *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto dignità*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2018b, n. 2.