

DECRETO "CURA ITALIA", DECRETO "RILANCIO"

# Tutto quesiti – Domande al Relatore: le novità sui contratti a tempo determinato e il licenziamento

Le risposte alle domande dei professionisti

di Alberto Bosco | 8 GIUGNO 2020

| [Scarica il PDF](#)



Dato che trattasi di temi di grande interesse, di seguito forniamo risposta ai quesiti più interessanti che sono stati formulati nel corso della Videoconferenza del 25 maggio scorso, con particolare riguardo ai contratti a termine e al licenziamento, alla luce delle disposizioni introdotte dal [D.L. 17 marzo 2020, n. 18](#), e dal [D.L. 19 maggio 2020, n. 34](#).

## SOMMARIO:

### A) CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

QUESITO 1 - CONTRATTO A TERMINE NELL"EDILIZIA

QUESITO 2 - CIGD

QUESITO 3 - PROROGA OLTRE IL 30 AGOSTO 2020

QUESITO 4 - CONTRATTI SOTTOSCRITTI IN SEDE PROTETTA

QUESITO 5 - LIMITE DEL 20%

QUESITO 6 - PROROGA DI DUE CONTRATTI A TERMINE

QUESITO 7 - BAR IN SPIAGGIA

QUESITO 8 - COLLABORATORI DOMESTICI

### B) LICENZIAMENTO

QUESITO 9 - FINANZIAMENTI E OBBLIGO DI GESTIONE DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI

QUESITO 10 - SOCIETÀ DI NUOVA COSTITUZIONE

QUESITO 11 - LICENZIAMENTO INTIMATO PRIMA DEL 17 MARZO E NON ESEGUITO

QUESITO 12 - DIRIGENTI

QUESITO 13 - CHIUSURA DEFINITIVA DI UN"AZIENDA

QUESITO 14 - LICENZIAMENTO DI UN LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO PRIMA DELLA SCADENZA

QUESITO 15 - AZIENDA ESTERA CON UNITÀ PRODUTTIVA IN ITALIA

QUESITO 16 - ULTERIORI 4 SETTIMANE DI CIG

## A) CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

---

### Quesito 1 - Contratto a termine nell'edilizia

---

#### *Domanda*

Contratto a termine nell'edilizia: è fattibile?

#### *Risposta*

Sì, in generale non esiste alcuna particolare disposizione che vieti la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato nel settore edile. In assenza di deroghe espresse dovranno comunque essere rispettate tutte le previsioni contenute negli articoli da [19](#) a [29](#) del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#).

### Quesito 2 - CIGD

---

#### *Domanda*

È possibile per le aziende che non hanno fruito della cassa integrazione, utilizzare la deroga dei tempi determinati?

#### *Risposta*

Sì, con qualche cautela. L'[articolo 19-bis](#) del D.L. n. 18/2020 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 medesimo 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 D.Lgs. 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. L'art. 20, comma 1, lettera c, del [D.Lgs. n. 81/2015](#), dispone che l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa presso 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. Se l'azienda non fruisce di ammortizzatori, invece, si può applicare l'[art. 93](#) del D.L. n. 34/2020, secondo cui, in deroga all'[articolo 21](#) del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, 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'[articolo 19, comma 1](#), del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

### Quesito 3 – Proroga oltre il 30 agosto 2020

---

#### *Domanda*

È possibile prorogare contratto a termine oltre il 30 agosto 2020 per lavoratore assunto a termine entro i 12 mesi?

#### *Domanda*

Sì. Senza indicare la causale se la proroga, sommata alla durata iniziale del contratto, non dura oltre i 12 mesi. Diversamente, fermo quanto precisato nella risposta appena precedente, va sempre indicata la causale.

### Quesito 4 – Contratti sottoscritti in sede protetta

---

#### *Domanda*

La causale può essere omessa anche per i contratti sottoscritti in sede protetta, oltre i 24 mesi?

#### *Risposta*

Il contratto a termine in deroga, stipulato presso l'ITL competente, per una durata massima di altri 12 mesi, richiede sempre l'indicazione della causale, fermo restando quanto precisato nella risposta al quesito numero 2.

### Quesito 5 – Limite del 20%

---

#### *Domanda*

Il limite del 20% non ha alcuna deroga?

#### *Risposta*

Ne ha alcune, che sono indicate nel dettaglio dagli articoli [23](#) e [29](#) del D.Lgs. n. 81/2015. Fermo restando che tale limite percentuale può essere variato (ovviamente in aumento) da parte del contratto collettivo (anche aziendale), l'eccezione più significativa riguarda i dirigenti e i lavoratori di età superiore ai 50 anni, che possono essere assunti a termine senza rispettare alcun limite numerico.

### Quesito 6 – Proroga di due contratti a termine

---

#### *Domanda*

Due contratti a termine che il 30 giugno 2020 hanno completato i 12 mesi potranno essere prorogati fino al 30 giugno 2020 senza prevedere le ragioni giustificatrici previste dal decreto dignità? Oppure posso prorogare fino alla data del 30 agosto 2020 senza le ragioni giustificatrici e poi prorogare solo a fronte delle ragioni previste dalla norma di legge del decreto dignità?

### *Risposta*

Se l'azienda non fruisce di ammortizzatori, si può applicare l'[art. 93](#) del D.L. n. 34/2020, secondo cui, in deroga all'[articolo 21](#) del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, 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 (inteso come termine di scadenza della prestazione) 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 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

## Quesito 7 – Bar in spiaggia

---

### *Domanda*

Si pone il caso di un bar in spiaggia che ha riaperto il 18 maggio. I dipendenti sono in cassa integrazione da marzo fino al 10 maggio. Stessa unità locale. Posso assumere a tempo determinato un dipendente con mansioni diverse rispetto ai dipendenti in cassa integrazione? Tenendo conto che prorogheremo la cassa integrazione facendo in modo che i dipendenti facciano qualche giorno a lavoro e qualche giorno in cassa integrazione.

### *Risposta*

Il divieto di assunzione a termine, nel caso di azienda in cui opera un intervento di cassa integrazione, in generale, riguarda solo la stessa unità produttiva e solo i lavoratori da assumere a termine per lo svolgimento delle medesime mansioni di quelli sospesi per cassa. In generale, poi, opera anche l'[art. 19-bis](#) del D.L. n. 18/2020, secondo cui, considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da [19](#) a [22](#) del medesimo 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 D.Lgs. 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. L'art. 20, comma 1, lettera c, del [D.Lgs. n. 81/2015](#), dispone che l'apposizione di un termine alla durata di un contratto subordinato non è ammessa presso 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.

## Quesito 8 – Collaboratori domestici

---

### *Domanda*

Il rinnovo o proroga del contratto a termine può essere fatto anche per i contratti dei collaboratori domestici? Nel caso specifico il collaboratore domestico ha avuto un contratto a termine per la durata di 12 mesi fino al 21 maggio 2020 può essere ulteriormente prorogato senza causale? E fino a quando?

### *Risposta*

Occorre fare riferimento al contratto collettivo che, in sintesi, prevede quanto segue:

1. L'assunzione può effettuarsi a termine, nel rispetto della normativa vigente, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera, nella quale devono essere specificate le fattispecie giustificatrici.
2. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni di calendario.
3. Il termine del contratto può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni. In questi casi la proroga è ammessa 1 sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività per la quale il contratto è stato stipulato a termine; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai 3 anni.
4. A titolo esemplificativo è consentita l'apposizione di un termine nei seguenti casi: per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo; per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari; per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori dei diritti sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto; per sostituire lavoratori in ferie; per l'assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.
5. Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

## **B) LICENZIAMENTO**

---

### **Quesito 9 - Finanziamenti e obbligo di gestione dei livelli occupazionali**

---

#### *Domanda*

Possiamo dire che i finanziamenti da 25.000 euro garantiti al 100% dal Fondo centrale di garanzia PMI, disciplinati dall'[art. 13](#) del D.L. n. 23/2020, sono esclusi dall'obbligo di gestione dei livelli occupazionali che invece è previsto dall'art. 1, lett. l) per i prestiti garantiti da SACE?

#### *Risposta*

Sì, per quanto riguarda il Fondo centrale di garanzia PMI, disciplinato appunto dall'[articolo 13](#) del D.L. 8 aprile 2020, n. 23, tale obbligo non è affatto previsto; dal che se ne deduce che l'altra norma richiamata deve ritenersi inapplicabile.

## Quesito 10 – Società di nuova costituzione

---

### *Domanda*

Una società di nuova costituzione ha avviato un punto vendita, assumendo sette dipendenti a tempo determinato per lo start up; si verifica una cessione di quote, tre dipendenti sono stati posti in FIS, i nuovi soci possono risolvere i tre rapporti di lavoro al termine del FIS? L'impresa ha beneficiato del finanziamento di 25.000,00, può procedere con accordi?

### *Risposta*

La risoluzione in data anticipata rispetto a quella risultante dal termine di scadenza che è stato liberamente e concordemente apposto del contratto a tempo determinato è possibile solo per le seguenti ragioni: decesso del dipendente, dimissioni (almeno in linea teorica: solo per giusta causa) o risoluzione consensuale, licenziamento per giusta causa ai sensi dell'[articolo 2119](#) del codice civile.

## Quesito 11 – Licenziamento intimato prima del 17 marzo e non eseguito

---

È possibile procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo per una dipendente, alla quale era stato intimato il licenziamento prima del 17 marzo e non eseguito perché la dipendente è tuttora in malattia?

### *Risposta*

Deve ritenersi che, almeno in via prudenziale, sia meglio aspettare anzitutto il rientro della persona dalla malattia e poi – ulteriormente – attendere il 18 agosto 2020, ossia il primo giorno “libero” al termine del blocco di 5 mesi.

## Quesito 12 – Dirigenti

---

### *Domanda*

Il blocco dei licenziamenti vale anche per i dirigenti? e se no, vi sono delle limitazioni specifiche di periodo?

### *Risposta*

No, la disciplina del licenziamento nel caso di personale dirigente è riconducibile al concetto della “giustificatezza” e non, per quanto qui interessa, a quello del giustificato motivo oggettivo. In ogni caso, prima di procedere, è opportuno consultare con attenzione il contratto collettivo applicato che disciplina il rapporto tra le parti (datore e dirigente).

## Quesito 13 – Chiusura definitiva di un'azienda

---

### *Domanda*

Alla luce del blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo fino al 17 agosto 2020, come gestire la chiusura definitiva di un'azienda (o unità locale)?

### *Risposta*

La situazione è complicata. Iniziando dall'ipotesi più semplice, ossia la chiusura solo di un'unità produttiva, la soluzione migliore è offrire il *repêchage* ai dipendenti mediante l'assegnazione a una sede (unità produttiva) differente (se ciò è possibile). Invece, se chiude l'azienda nel suo complesso, o si attende il 18 agosto per comminare i licenziamenti per g.m.o. oppure si licenzia e, se un lavoratore impugna, si solleva questione di legittimità costituzionale davanti al giudice.

## Quesito 14 - Licenziamento di un lavoratore a tempo determinato prima della scadenza

---

### *Domanda*

È possibile licenziare un lavoratore a tempo determinato prima della scadenza? La motivazione è che all'avvio dell'attività gli orari e le modalità sono variate temporaneamente e i lavoratori non vogliono adeguarsi. Se si dovesse procedere alla cessazione ante tempo bisogna pagare il risarcimento del danno? Se si licenzia è ovvio che si dovrà riassumere, cosa succederebbe?

### *Risposta*

Il licenziamento prima del termine, nel contratto di lavoro subordinato, è possibile unicamente per giusta causa ai sensi dell'[articolo 2119](#) del codice civile. Le consigliamo di verificare con attenzione il contratto collettivo (anche aziendale, se esiste) e di iniziare con una contestazione disciplinare.

## Quesito 15 - Azienda estera con unità produttiva in Italia

---

### *Domanda*

Si pone il caso di un'azienda estera con unità produttiva in Italia: unità italiana con 5 dipendenti ma azienda all'estero con 200 dipendenti. Ai fini del licenziamento si considera azienda oltre i 15 o si conta solo la sede italiana quindi sotto i 15?

### *Risposta*

Di norma il computo dell'organico avviene con riguardo al solo personale occupato in Italia.

## Quesito 16 - Ulteriori 4 settimane di CIG

---

### *Domanda*

Molte aziende si troveranno ad esaurire le settimane di cassa integrazione 9 + 5 ai primi di giugno e non rientrano nelle attività per cui vale la deroga all'utilizzo immediato delle ulteriori 4, esempio asili nido privati. Questi non possono riprendere l'attività in giugno né ricorrere alla cassa integrazione, devono quindi sostenere l'onere di mantenimento dei lavoratori fino al 1° settembre 2020. Quando potranno utilizzare le ulteriori 4 settimane di cassa integrazione?

### *Risposta*

Il Governo si è già reso conto di questo “buco” e ha quindi promesso che si attiverà per rimediare al problema. Fino ad allora non ci sono soluzioni particolari.

### **Riferimenti normativi:**

- [D.L. 17 marzo 2020, n. 18](#)
- [D.L. 19 maggio 2020, n. 34](#)

ISSN: 2612-2936

www.mysolution.it è una testata registrata al Tribunale di Milano

Reg. N. 82 del 22/02/2010 ISSN 2612-2405

Direttore responsabile: Elio Cipriani

©Copyright CESI Multimedia S.r.l. - Via Vittoria Colonna, 7 - 20149 Milano

Telefono 02.36165.200 - e-mail [info@cesimultimedia.it](mailto:info@cesimultimedia.it)

C.F./P.I. 12247490159 - C.C.I.A.A. Milano N.305744

**Privacy e Cookie Policy** - Codici ISSN