

Circolare 55/2021
Verona – giugno 2021

CONTRATTO A TERMINE IN DEROGA ASSISTITA PRESSO ITL

Con la nota n. 804/2021, l'INL ha fornito indicazioni in ordine alla corretta interpretazione dell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015 (ulteriore contratto a termine stipulato presso ITL), richieste a fronte della ricezione di numerose istanze di rinnovo di contratto a termine "in deroga assistita" relative a ipotesi di modifica del livello contrattuale.

Vale la pena di ricordare che l'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, fa espresso riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, con la conseguenza che, ove il lavoratore sottoscrive più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale), ai fini del calcolo della durata massima stabilita dall'articolo 19, comma 2, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento.

Il comma 3 del citato articolo 19, nel prevedere la possibilità delle parti di stipulare "in deroga assistita" un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi innanzi all'Ispettorato del lavoro, fa salvo quanto disposto al comma 2, pertanto la particolare procedura si applica solo se tra lo stesso datore di lavoro e il medesimo lavoratore si sia "consumata" la durata massima prevista dalla Legge o dalla contrattazione collettiva e il contratto in deroga assistita comporti lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Per tali motivi, qualora il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivano un nuovo contratto a termine che preveda un inquadramento differente rispetto al precedente, non è necessario avanzare istanza di deroga assistita dopo l'esaurimento dei tempi massimi previsti.

Dato che l'applicazione distorta ed elusiva di tale principio potrebbe determinare il susseguirsi di un rilevante numero di contratti a termine tra gli stessi soggetti senza un effettivo e concreto mutamento di inquadramento del lavoratore, l'INL ritiene che, qualora sorgano dubbi in merito, possa essere promosso intervento ispettivo per verificare in concreto se la sottoscrizione di successivi e reiterati contratti a termine tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro sia conforme a quanto previsto dalla Legge.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato