Il Sole 24 Ore
Lunedì 16 Febbraio 2015 - N. 46

LAVORO

Flessibilità. Il decreto legge 34/2014 ha stabilito uno spartiacque tra il vecchio e il nuovo regime - La durata massima consentita è att

Contratti a termine, proroghe diffe

Per i rapporti in corso è possibile un solo prolungamento se sono stati stipulati prima c

PAGINA A CURA DI
Alberto Bosco
Josef Tschöll

Prorogare i contratti a termine in scadenza o stabilizzare, se possibile, i lavoratori? È la domanda che molti datori si pongono in questi giorni, in attesa che entrino in vigore le novità introdotte dal Jobs act (ovvero i decreti attuativi della legge delega 183/2014, con il contratto a tutele crescenti e le possibili modifiche, tra l'altro, anche sul fronte dei contratti a tempo determinato).

Il prolungamento del contratto a termine, anche breve, potrebbe essere una soluzione "ponte" in vista di una eventuale stabilizzazione. Attenzione, però, perché le regole della proroga cambiano a seconda che il contratto a termine sia stato sottoscritto prima o a partire dal 21 marzo 2014, data di entrata in vigore del Dl «Poletti» (Dl 34/2014, convertito dalla legge 78/2014).

Supponendo quindi di avere un contratto a termine in corso che si avvicina alla scadenza, bisogna rifarsi a quanto previsto dal decreto legislativo 368/2001, come modificato, appunto, dal 21 marzo 2014 – dal Dl 34/2014.

La norma, pur avendo confermato l'obbligo di stipulare il contratto a termine in forma scritta, ha abolito l'obbligo del datore di indicare le causali dell'assunzione a tempo, e ha anche modificato la disciplina della proroga, contenuta nell'articolo 4 del Dlgs 368/2001.

DOPPIO REQUISITO
Il periodo «supplementare» deve essere riferito alla stessa attività lavorativa e deve essere messo per iscritto

Se il contratto a termine è stato stipulato prima del 21 marzo 2014, ossia fino al 20 marzo 2014, è possibile – nel limite di durata massima di 36 mesi – concordare con il lavoratore una sola proroga.

Invece, se il contratto a termine è stato stipulato dal 21 marzo 2014 in poi, si applicano le nuove disposizioni (fino a cinque proroghe).

Anche in questo caso, la prima verifica da compiere riguarda la durata del contratto sino a quel momento: infatti la proroga è possibile solo se la durata iniziale non ha superato i tre anni. Quindi se, per esempio, il contratto a termine è stato stipulato il 1° luglio 2014 e ha come data di scadenza stabilita il 28 febbraio 2015, e quindi la durata prevista è di otto mesi, le parti potranno concordare una o più proroghe per i restanti 28 mesi.

In ogni caso, la durata del contratto "originario", sommata a quella di tutte le proroghe, non può superare il limite massimo di 36 mesi. Una volta verificato che è possibile prorogare il rapporto, perché non sono stati utilizzati tutti i 36 mesi concessi, è necessario che il datore informi il lavoratore e si accerti della sua disponibilità ad accettare la proroga. Il datore deve anche redigere e far firmare al dipendente un atto scritto dal quale risulti che è prorogato il contratto a termine in corso e che c'è una nuova data di scadenza (che va naturalmente indicata). Non devono invece essere indicate le ragioni che richiedono la proroga del contratto.

La proroga del contratto a termine stipulato a partire dal 21 marzo 2014 è quindi possibile (se il lavoratore è d'accordo e se ci sono dei mesi "residui" per arrivare al tetto dei 36) fino a un massimo di cinque volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

Questo vuol dire che, disponendo le parti di 36 mesi di durata complessiva da "spendere", queste per esempio possono stipulare – nel rispetto degli intervalli temporali tra un contratto a termine e il successivo – 15 diversi contratti a tempo della durata di 2 mesi ciascuno (per un totale di 30 mesi), e quindi procedere alla conclusione di un nuovo contratto della durata iniziale di un mese, che può poi essere prorogato fino a cinque volte per un mese ogni volta, arrivando così ai 36 mesi di durata massima.

Allo stesso modo, è possibile stipulare un contratto iniziale di sei mesi, e poi prorogarlo cinque volte, ogni volta per sei mesi. Peraltro, non è affatto necessario che le proroghe abbiano la stessa durata del contratto iniziale o che siano di durata uguale tra loro.

La proroga è possibile a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Il ministero del Lavoro, nella circolare 18 del 30 luglio 2014, ha precisato che per «stessa attività lavorativa» si devono intendere le stesse mansioni, le mansioni equivalenti o comunque quelle svolte in applicazione della disciplina prevista dall'articolo 2103 del Codice civile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La buss

Come si "
o dopo l'e

STIPU

Durata m
la proroga

Numero

Obbligo
le ragion

Attività l
della pro

I vincoli numerici. Niente multe per i datori che ampliano la durata del rapporto a tempo già in corso

Estensioni escluse dal tetto del 20%

Il ministero ha precisato comunque che la sanzione non è applicabile, operando solo il divieto

le nuove regole.

Non solo. La stesura originaria