

Ultimi 15 giorni per rinnovare i contratti a termine senza causale

DECRETO LAVORO

Il 31 ottobre finisce il periodo transitorio per i rapporti in corso

Proroghe e rinnovi restano soggetti alle vecchie regole se stipulati entro fine mese

Giampiero Falasca

Mancano due settimane alla fine del regime transitorio del decreto lavoro (Dl 87/2018, convertito dalla legge 96/2018), la cui scadenza è fissata al 31 ottobre: durante questi 15 giorni, i datori devono compiere scelte importanti per usare bene gli spazi di flessibilità offerti dalla "finestra" aperta dal legislatore con la legge di conversione.

Il regime transitorio riguarda solo i rapporti a tempo determinato che, al 14 luglio scorso, erano già stati stipulati per la prima volta da due parti.

Pertanto – anche se la legge non brilla per chiarezza su questo punto – rientrano nel regime transitorio tanto i contratti che al 14 luglio erano in corso tra le parti, quanto i rapporti nati e conclusi prima del 14 luglio.

Sono inclusi nel regime transitorio anche i rapporti stipulati per somministrazione di manodopera.

I contratti rientranti nel regime transitorio possono essere prorogati sino a un massimo di cinque volte (invece che quattro, come prevede la riforma), e sino alla durata massima di 36 mesi (invece che 12, come ha stabilito il decreto lavoro) senza la necessità di apporre causali. Un effetto analogo si produce per i contratti a scopo di somministrazione, che possono essere prorogati secondo la disciplina del Ccnl di settore (sei proroghe per ciascun rapporto, la cui durata massima è di 36 mesi). Facciamo un esempio. Un contratto a termine viene stipulato il 1° marzo 2018, con scadenza prevista per il 30 settembre. Questo contratto era già in corso al 14 luglio e, quindi, può essere prorogato, sino a un massimo di cinque volte, senza indicazione delle causali e fino alla durata mas-

sima di 36 mesi (o quella diversa prevista dai contratti collettivi), a patto che le proroghe siano stipulate entro il 31 ottobre.

Anche i rinnovi sono più facili per i contratti che rientrano nel regime transitorio: in deroga alla nuova regola che impone sempre la necessità di una causale per la stipula di un nuovo contratto a termine, il rinnovo può essere stipulato senza indicare la causale. Usando l'esempio precedente, il contratto potrà essere rinnovato senza necessità della causale, nel rispetto del periodo di *stop and go* imposto dalla legge.

Le proroghe e i rinnovi restano soggette alle vecchie regole solo se sono sottoscritte entro 31 ottobre, pur potendo produrre effetti per un periodo che supera questa data.

Anche qui può essere utile un esempio. Il rinnovo di un contratto che scade il 30 settembre ed è già durato 20 mesi può avere una durata massima di 16 mesi, e non richiede la causale, se concordato entro il 31 ottobre; se invece le parti decidono solo a novembre di rinnovare l'intesa, i mesi residui utilizzabili saranno soltanto quattro, e servirà la causale.

La scadenza del 31 ottobre non è, invece, rilevante per altre due importanti novità introdotte dalla riforma: la maggiorazione contributiva dello 0,5%, che è già entrata in vigore e si applica a tutti i rinnovi, e il limite del 30% di lavoratori flessibili, intesa come sommatoria di lavoratori a tempo determinato e somministrati (esclusi gli svantaggiati, che non hanno limite numerico) rispetto al totale di quelli in forza con contratto a tempo indeterminato. La soglia si applica solo ai contratti stipulati dal 12 agosto (data di entrata in vigore della legge di conversione). Non si applica, invece, ai contratti già in corso a tale data: anche se determinano il superamento della soglia, non sono illegittimi e possono mantenere efficacia sino alla scadenza iniziale. Il datore di lavoro dovrà però congelare ogni nuova assunzione a termine (o in somministrazione) e ogni rinnovo e proroga di tali contratti, fino a quando non rientrerà sotto il tetto del 30 per cento.

Gli esempi

	IL CASO	LA SOLUZIONE
La proroga anticipata	Un'azienda ha cinque contratti a termine sottoscritti il 1° gennaio 2018, che scadono il 31 dicembre 2018. I contratti, quindi, prevedono già una durata di 12 mesi. Considerato che l'azienda ha deciso di prorogare i rapporti, si pone il problema della causale: va indicata o no?	Se la proroga è siglata dopo il 31 ottobre 2018, occorre indicare una delle causali previste dal Dl 87/2018 (esigenze eccezionali, incrementi significativi dell'attività, ragioni sostitutive). Le parti possono accordarsi anche prima che finisca il regime transitorio: in questo caso, non occorre la causale
La durata di 36 mesi	Un'azienda ha sottoscritto il 1° febbraio 2018 un contratto di lavoro a tempo determinato della durata di sei mesi. Il 20 ottobre decide di stipulare un nuovo contratto con lo stesso lavoratore, per un periodo di 30 mesi: non è chiaro se sia necessaria la causale e se questa durata sia consentita	Il contratto sembra rientrare nel regime transitorio: il concetto di contratti in corso al 14 luglio sembra poter includere anche quelli nati e conclusi prima del termine. Il rinnovo potrà essere senza causale e fino a una durata massima di 36 mesi (incluso il periodo già passato)
I nuovi limiti ai contratti a termine	Un'azienda ha 100 dipendenti a tempo indeterminato e stipula, il 1° luglio 2018, 40 contratti di somministrazione e 20 contratti a termine diretti. Il 1° ottobre arriva una nuova commessa, di durata temporanea. L'azienda vuole ricorrere al lavoro a termine: può farlo con i nuovi limiti?	L'azienda non può stipulare altri contratti a termine, fino a quando non rientra entro il tetto del 30%. Per i contratti di somministrazione, vale lo stesso divieto, a meno che non siano coinvolti lavoratori svantaggiati
Proroga con causali dopo ottobre	Un'azienda stipula il 1° marzo 2018 un contratto a termine con scadenza al 31 ottobre 2018. Nei piani iniziali, questo contratto avrebbe dovuto essere rinnovato il 1° dicembre 2018, al verificarsi di alcune condizioni di mercato. La programmazione cambia con l'entrata in vigore del decreto 87/2018?	Il rinnovo del contratto è ammesso solo con una delle causali previste dal Dl 87/2018, anche in caso di proroga oltre i 12 mesi. L'azienda può confermare il piano solo a queste condizioni. In alternativa, potrebbe prorogare il rapporto entro il 31 ottobre, fruendo del regime transitorio

QUOTIDIANO

DEL LAVORO



SCADENZE SUCCESSIVE

Possibile prolungare l'incarico in anticipo

L'identificazione dei contratti che rientrano nel regime transitorio è abbastanza agevole se si guarda solo alla data di stipula del contratto (se è stato stipulato tra le parti per la prima volta entro il 14 luglio, si applicano le vecchie regole) e si ipotizza che la data di scadenza cada prima del 31 ottobre 2018. Ma che cosa succede se un contratto è stato stipulato prima del 14 luglio e scade dopo il 31 ottobre? Si può far rientrare questo rapporto nel regime transitorio, o la data di scadenza preclude ogni spazio? Su questo punto gli esperti sono divisi. Secondo una tesi, che al momento sembra riscuotere il maggiore consenso, anche per contratti con scadenza successiva al 31 ottobre, le parti possono accedere al regime transitorio, seguendo due strade alternative tra loro. La prima opzione è quella di siglare subito, prima del 31 ottobre, una proroga del rapporto, anche se la scadenza interviene dopo, con una modifica contrattuale che, se effettuata con data certa, vincola subito le parti e, come tale, rientra nelle vecchie regole (con possibilità, quindi, di procedere senza causale e nel più ampio limite di durata di 36 mesi). Secondo la stessa corrente di pensiero, le parti avrebbero a disposizione anche un'altra opzione: risolvere consensualmente il rapporto di lavoro prima del 31 ottobre e, nel rispetto del periodo di *stop and go* stipulare un rinnovo contrattuale.

— Giampiero Falasca

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilsole24ore.com