RINNOVI E PROROGHE IN CORSO

Con la mancanza del regime transitorio rapporti a rischio stop

Giampiero Falasca

Il regime transitorio della riforma del contratto a termine è molto semplice: non esiste.

Il cosiddetto decreto legge dignità, infatti, precisa che ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso si applicano da subito le nuove regole, non appena il provvedimento sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Questa scelta, molto punitiva (come l'intero decreto) per i datori di lavoro, comporta il serio rischio che debbano interrompersi bruscamente rapporti destinati a proseguire ancora a lungo.

Facciamo un esempio pratico. Un contratto a termine in corso di svolgimento che ha già superato i 24 mesi di durata non potrà essere né rinnovato, né prorogato: l'azienda dovrà scegliere se assumere a tempo indeterminato il lavoratore, oppure lasciarlo a casa e sostituirlo con un altro dotato di minore "anzianità" lavorativa.

Nel caso in cui il contratto in corso di svolgimento abbia una durata inferiore ai 24 mesi, ma superiore ai 12, l'eventuale proroga o rinnovo del contratto saranno possibili, a patto che il datore di lavoro sia in grado di motivare la prosecuzione del rapporto con una delle nuove "casuali" introdotte dal decreto (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori, esiporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria). Tale operazione potrà, inoltre, essere compiuta solo se il numero complessivo di proroghe non avrà superato le quattro volte.

In mancanza di causali, il lavoratore dovrà restare a casa, ma anche qui potrà essere sostituito da un altro.

Diversa la situazione per i contratti con una durata inferiore a 12 mesi. Se questi rapporti dovranno essere rinnovati (nel senso che le parti decideranno di firmare un nuovo contratto dopo la scadenza), sarà sempre necessaria la causale, con il rischio già segnalato di turn over con un nuovo lavoratore. Se invece questi rapporti dovranno essere prorogati (nel senso che le parti decideranno di allungare la durata prima che scada) la causale servirà solo se, incluso il periodo di proroga, la durata finale sarà superiore a 12 mesi; altrimenti, non sarà necessaria la causale.

Tutte queste regole cervellotiche incentiveranno il turn over tra i lavoratori e costringeranno i datori di lavoro ad avvalersi di un consulente per la gestione di operazioni che, sino ad oggi, erano tutto sommato semplici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Domani la seconda puntata
Sul Sole 24 Ore di domani lo speciale si occuperà delle norme del decreto legge dignità sulle **delocalizzazioni**

genze connesse a incrementi tem-