

Contratti a tempo determinato: la prosecuzione oltre il termine va comunicata

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che con il **DM 10.10.2012**, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha attuato le **disposizioni della riforma del lavoro in materia di prosecuzione oltre il termine del rapporto, definendo le modalità di comunicazione che devono essere adottate dai datori di lavoro che intendono mantenere in servizio un lavoratore per un tempo limitato**. Come noto, la riforma del lavoro ha modificato le disposizioni che permettevano la **possibilità per il datore di lavoro di prorogare il rapporto intrattenuto con un lavoratore a termine oltre al termine di scadenza con la corresponsione di una retribuzione maggiorata** (per legge) **del 20% o del 40%** a seconda delle circostanze. Secondo quanto stabilito dal decreto in parola, **la comunicazione della prosecuzione del rapporto oltre il termine deve essere effettuata al centro per l'impiego ove è ubicata la sede di lavoro secondo le modalità di trasmissione fissate dal decreto Min. Lav. 30.10.2007, concernente le comunicazioni obbligatorie**. Alla luce delle nuove disposizioni, quindi, **i datori di lavoro che intendono proseguire il rapporto oltre il termine di scadenza a partire dal prossimo 25.11.2012 saranno tenuti ad effettuare il nuovo adempimento** (anche tramite il proprio consulente, a cui quindi dovrà essere comunicata l'intenzione di proseguire il rapporto).

Premessa

In data 26.10.2012 è stato **pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto 10.10.2012, con cui il Ministero del Lavoro ha fissato le modalità di comunicazione della proroga oltre il termine di un rapporto di lavoro a tempo determinato**.

In attuazione della riforma del lavoro (legge n. 92/2012) – e, in particolare, dell'articolo 1 comma 9 lettera f – il Ministero del Lavoro ha stabilito che **per le comunicazioni relative alla prosecuzione oltre il termine del rapporto di lavoro, devono essere seguite le modalità descritte dal decreto Min. Lav. 30.10.2007, relativo alle comunicazioni obbligatorie**.

La riforma del lavoro, inoltre, stabilisce che **la comunicazione deve essere preventiva rispetto al termine del rapporto e deve indicare i giorni della prosecuzione oltre il termine previsto dal contratto di lavoro.**

Con la presente trattazione **illustriamo nel dettaglio la disciplina dell'istituto riformata dal legislatore con la riforma del lavoro e le istruzioni fornite dal Ministero del Lavoro** in riferimento al nuovo obbligo di comunicazione.

Gli strumenti del datore di lavoro per proseguire un rapporto

Prima di illustrare nel dettaglio il nuovo obbligo imposto al datore di lavoro, consistente nella preventiva comunicazione della prosecuzione oltre il termine del rapporto di lavoro, ricordiamo che **il datore di lavoro, qualora intenda mantenere alle proprie dipendenze un lavoratore senza che sussistano le condizioni per operare un'assunzione a tempo indeterminato, può ricorrere ai seguenti istituti¹:**

- ➔ **assunzione con contratto a termine;**
- ➔ **riassunzione con contratto a termine** a seguito della scadenza del primo contratto, rispettando la **decorrenza di alcuni termini dilatori;**
- ➔ **proroga del contratto a termine** (nel limite di una e nel limite massimo di 36 mesi, fatta eccezione per i contratti a termine acausali, che come noto non possono essere oggetto di proroghe);
- ➔ **prosecuzione oltre il termine del rapporto**, con corresponsione di un compenso maggiorato e entro certi limiti di tempo.

OSSERVA

Vista la "rigidità" dell'istituto della **prosecuzione oltre il termine**, questo assume una **rilevanza residuale rispetto ad altri istituti, quali l'assunzione con contratto a termine e la sua proroga**, in ogni caso talvolta rappresenta una delle poche (o unica) possibilità prevista dalla legge sul lavoro per mantenere alle proprie dipendenze un lavoratore, qualora ad esempio vi sia stato un picco non preventivato di lavoro e il datore di lavoro abbia ricorso già alla proroga del rapporto a termine.

Le modifiche della riforma del lavoro

¹ Rimanendo beninteso nella materia dei rapporti di lavoro subordinato

Secondo quanto previsto dall'articolo 1 comma 9 lettera f) della legge di riforma del mercato del lavoro (legge n. 92/2012), **qualora il datore di lavoro intenda servirsi di un lavoratore oltre il termine inizialmente prefissato, dovrà effettuare una apposita comunicazione, con cui rende nota tale circostanza.**

Le disposizioni in materia di prosecuzione del rapporto di lavoro, come noto, sono contenute nell'articolo 5 del D.Lgs. n. 368/2001 e sono state **modificate**:

- dall'articolo 1 comma 9 **lettera e)** legge n. 92/2012, che ha **modificato la disciplina sostanziale dell'istituto**;
- dall'articolo 1 comma 9 **lettera f)** legge n. 92/2012, con cui il legislatore ha **introdotto l'obbligo di comunicazione.**

Secondo quanto stabilito dall'articolo 5 D.Lgs. n. 368/2001, **se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato - o successivamente prorogato - il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari:**

- **al 20% fino al decimo giorno successivo;**
- **al 40% per ciascun giorno ulteriore.**

Oltre alla **corresponsione di una maggiorazione a favore del lavoratore**, il legislatore, con il comma 2 dell'articolo 5 prevede **ulteriori limitazioni**. Nel dettaglio, a seguito delle modifiche apportate dalla riforma del lavoro, viene stabilito che **se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di 36 mesi massimi** (concessi per l'apposizione del termine per un rapporto di lavoro), ovvero **oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.**

OSSERVA

Sul punto, la riforma del lavoro ha concesso una **dilatazione dei termini entro i quali il datore di lavoro può ricorrere alla prosecuzione del rapporto**: secondo le previgenti disposizioni, infatti, **la prosecuzione era concessa al massimo per 20 giorni nel caso di contratto a termine di durata inferiore a 6 mesi, e di 30 negli altri casi.**

TERMINI MASSIMI DI PROSECUZIONE

Durata del contratto	Durata della prosecuzione	
	Prima della riforma	Dopo la riforma
Inferiore a 6 mesi	20 giorni	30 giorni
Pari a 6 mesi o superiore	30 giorni	50 giorni

Oltre tali termini, in tutti i casi, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato. Bisogna considerare, ai fini dell'applicazione del limite di 36 mesi delle assunzioni a termine anche il periodo di lavoro svolto in prosecuzione oltre il termine.

L'istituto, quindi, consiste in una **possibilità di "terza proroga"** (da intendere in senso non strettamente tecnico, e comunque di portata particolarmente ridotta, visti i limiti imposti dall'articolo 5 D.Lgs. n. 368/2001) **del rapporto di lavoro con una maggiorazione retributiva a favore del lavoratore: nel caso in cui il datore di lavoro abbia già prorogato il termine del contratto di un lavoratore**, infatti, può ricorrere alla prestazione del lavoratore oltre il termine del rapporto di lavoro versandogli la maggiorazione dovuta.

Diversamente, **se il datore di lavoro non ha mai prorogato il termine del rapporto, appare più conveniente per il datore di lavoro ricorrere alla proroga del rapporto** (l'economicità della scelta è evidente: con la proroga il datore di lavoro non deve versare alcuna maggiorazione, e inoltre è soggetto a limiti meno stringenti in riferimento alla durata del rapporto).

OSSERVA

L'istituto è applicabile anche nel caso di stipula di un **contratto a termine acausale**: dato che tali contratto non prevedono la possibilità di proroga, **in caso di necessità l'unico modo di utilizzare il lavoratore per un periodo di tempo più lungo e senza interruzioni temporali risulta essere la prosecuzione oltre il termine** (oltre all'assunzione a tempo indeterminato, chiaramente).

ESEMPIO

Un datore di lavoro assume, a causa di un picco stagionale di lavoro, due lavoratori: il primo viene assunto nel mese di novembre per un solo mese, e il suo rapporto viene prorogato fino a fine dicembre, mentre il secondo viene assunto per il solo mese di dicembre. Si ipotizzi che entrambi i rapporti di lavoro siano stati stipulati **giustificando l'apposizione del termine**, e pertanto **il datore di lavoro può effettuare la proroga del contratto**.

A causa di un picco particolarmente intenso e non previsto di lavoro (per esempio, a seguito della chiusura di uno stabilimento da parte della concorrenza, alcune commesse vengono assorbite dall'attività del datore di lavoro), il datore di lavoro riscontra l'effettiva necessità di ricorrere alle prestazioni rese dai due lavoratori per il mese di gennaio.

In tal caso:

- l'assunzione del **primo lavoratore** (assunto a novembre e prorogato a dicembre) non può avvenire per proroga del rapporto a termine: in tal caso potrà ricorrere alla prosecuzione oltre il termine effettuando la preventiva comunicazione al centro per l'impiego, e versando la maggiorazione del 20% e del 40% al lavoratore relativamente ai primi 10 giorni di prosecuzione e per il restante periodo;
- in riferimento al **secondo lavoratore** il datore di lavoro può ricorrere alla proroga del termine, senza versare per legge al lavoratore alcuna somma aggiuntiva alla retribuzione pattuita.

TABELLA RIASSUNTIVA

Tipologia di contratto	Durata della prosecuzione	Maggiorazione del compenso
Contratto a termine inferiore a 6 mesi	Trenta giorni	→ del 20% fino al decimo giorno;
	Oltre il trentesimo giorni si considera il rapporto a tempo indeterminato	→ del 40% a partire dall'undicesimo giorno fino al trentesimo giorno.
Contratto a termine pari o superiori a 6 mesi	Cinquanta giorni	→ del 20% fino al decimo giorno;
	Oltre il cinquantesimo giorno si considera il rapporto a tempo indeterminato	→ del 40% a partire dall'undicesimo giorno fino al cinquantesimo giorno.

La comunicazione obbligatoria

Come anticipato in premessa, l'articolo 1 comma 9 lettera f) della legge n. 92/2012 ha introdotto un **nuovo obbligo di comunicazione per il datore di lavoro che intende servirsi della prosecuzione oltre il termine del rapporto**. Viene, infatti, **aggiunto all'articolo 5 del D.Lgs. n. 368/2001 il nuovo comma 2-bis, con il quale viene specificato che "Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, [...] che il rapporto continuerà"** oltre il termine.

In riferimento a tale comunicazione, viene stabilito che:

COMUNICAZIONE PROSECUZIONE OLTRE IL TERMINE	
Le disposizioni dell'articolo 1 comma 9 lettera f) legge n. 92/2012 in riferimento alla comunicazione	Deve essere effettuata al centro per l'impiego territorialmente competente.
	Deve essere effettuata entro la scadenza del termine fissato dal contratto.
	Deve essere indicata la durata della prosecuzione.
	Le modalità di comunicazione vengono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del Lavoro.

Secondo quanto stabilito dal decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 10.10.2012, **a partire dal prossimo 25.11.2012** i datori di lavoro dovranno provvedere – nel caso in cui intendano ricorrere alla prosecuzione del rapporto oltre il termine – ad **effettuare la comunicazione preventiva ai centri per l'impiego secondo le modalità stabilite dal decreto Min. Lav. 30.10.2007, in materia di comunicazioni obbligatorie. La prosecuzione oltre il termine, quindi, dovrà essere comunicata con le modalità in uso per assunzioni, proroghe trasformazioni e cessazioni.**

Eventuali prosecuzioni oltre il termine, quindi, dovranno essere comunicate al proprio consulente al pari di assunzioni e trasformazioni, cosicché possa **provvedere ad effettuare i necessari adempimenti amministrativi.**