

Assunzioni a termine nel rapporto di portierato

di Donato Apollonio, consulente Associazione Proprietà Edilizia - Confedilizia di Milano

Il cd. "Decreto dignità" (d.l. n. 87/18, convertito in l. n. 96/18) ha apportato rilevanti novità alla disciplina dei contratti a termine cui spesso il condominio deve ricorrere per la temporanea sostituzione del portiere o del custode assunto a tempo indeterminato ove questi, ad esempio, fruisca delle ferie, di un periodo di aspettativa o sia in malattia.

In particolare, dall'1.11.'18 sono entrate definitivamente in vigore le modifiche alla normativa previgente (d.lgs. n. 81/15) e – pertanto – a decorrere da tale data la stipula di un contratto senza una specifica causale può avvenire solo per una durata non superiore a 12 mesi, mentre la durata massima del contratto a tempo determinato si riduce a 24 mesi rispetto ai 36 mesi previsti dalla precedente disciplina. Il contratto può dunque avere una durata superiore a 12 mesi (sempre nel limite massimo di 24 mesi) ove sussistano, tra le altre causali indicate dalla legge ma che non interessano specificamente il condominio, esigenze di sostituzione di altri lavoratori.

Ricapitolando, se il contratto ha una durata sino a 12 mesi non è necessario indicare il motivo della sostituzione, che risulta invece d'obbligo, se si vuole evitare la trasformazione del rapporto da tempo determinato a indeterminato, in caso di durata superiore.

Considerato che nel condominio le sostituzioni temporanee dei dipendenti non sono normalmente di lunga durata, occorre prestare particolare attenzione alla disciplina delle proroghe e dei rinnovi che può risultare piuttosto insidiosa.

In sintesi, con il consenso del lavoratore:

- il contratto può essere rinnovato solo ove sussistano esigenze sostitutive;
- il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza di esigenze sostitutive;
- il termine del contratto può essere prorogato solo quando la durata del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi.

Salva diversa previsione dei contratti collettivi, la durata dei rapporti a termine, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello, non può superare i 24 mesi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro; un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi può essere stipulato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro.

L'art. 37 del Contratto collettivo azionale di lavoro per i dipendenti da proprietari di fabbricati firmato il 12.11.'12 tra Con-f-edilizia e Filcams-Cgil/Fisascat-Cisl/Uiilucs prevede la possibilità di una proroga sino a 3 anni del contratto iniziale qualora sia giustificata da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto iniziale. Occorre però tenere presente che il Ccnl anzidetto fa riferimento ad una disciplina del contratto a termine non più in vigore e che lo stesso è attualmente in fase di rinnovo; allo stato si consiglia pertanto – in via prudenziale – di attenersi alla disciplina legale sino a quando la contrattazione collettiva non aggiornerà la norma. È importante ricordare che concorrono al raggiungimento dei limiti massimi indicati sopra anche i rapporti di lavoro in somministrazione cui il condominio può eventualmente ricorrere per sopperire ad impellenti esigenze di sostituzione del dipendente (circ. Min. Lav. n. 17/18).

da *Confedilizia notizie*, gennaio '19

Confedilizia notizie è un mensile che viene diffuso agli iscritti tramite le [Associazioni territoriali](#) della Confederazione.