

Guida alla Riforma del Lavoro: Vademecum su tutte le disposizioni della Riforma Fornero (parte 1)

Nella guida, punto per punto, si forniscono definizioni e chiarimenti interpretativi su tutti i capitoli, specie i più controversi, della Riforma del Lavoro: apprendistato, agevolazioni a giovani ed imprese, tutte le tipologie di contratto, i diversi tipi di licenziamento e la responsabilità solidale negli appalti.

VADEMECUM RIFORMA LAVORO

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1) Qual è il significato da attribuire alla disposizione di cui all'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 1, comma 9, lett. a), L. n. 92/2012, in virtù della quale “il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”?

In forza del suddetto disposto normativo, qualora nell'ambito di una determinata tipologia contrattuale di natura subordinata, non si riscontrino gli elementi di specialità previsti dal Legislatore – elementi sia di carattere sostanziale che formale – il rapporto di lavoro deve essere ricondotto necessariamente alla “*forma comune*” e cioè al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2) Quando può essere stipulato il contratto a termine “acausale”, ovvero senza la necessaria individuazione delle ragioni giustificatrici ex art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001, di durata non superiore ai dodici mesi?

Il contratto a termine “acausale” di durata non superiore a dodici mesi può essere stipulato esclusivamente nelle ipotesi in cui non siano intercorsi tra il medesimo datore di lavoro e lavoratore precedenti rapporti di lavoro di natura subordinata (ad es. un precedente contratto a tempo determinato o indeterminato ovvero intermittente).

Diversamente, nel caso di pregressi rapporti di lavoro di natura autonoma tra i medesimi soggetti, si ritiene possibile la stipulazione di un primo contratto a termine “acausale”.

3) È possibile la proroga del primo contratto a termine “acausale”?

Si ribadisce che il primo contratto a termine acausale non può avere una durata superiore a dodici mesi e laddove venga stipulato per un periodo inferiore, lo stesso non è prorogabile, né tantomeno risulta possibile stipulare un nuovo contratto a termine acausale per il restante periodo fino al raggiungimento dei dodici mesi. Ad esempio, se il primo rapporto a termine acausale ha una durata di 3 mesi, in caso di successiva assunzione a tempo determinato del medesimo lavoratore risulta necessario indicare le ragioni che giustificano l'apposizione del termine ossia quelle integranti il c.d. causalone.

4) È possibile fruire dei “periodi cuscinetto” – non superiori a 30 o 50 giorni, a seconda che il rapporto a termine abbia una durata inferiore oppure pari o superiore a sei mesi – anche nelle ipotesi di primo contratto a termine “acausale”?

Si, è ammessa la possibilità di usufruire, dei c.d. periodi cuscinetto, rispettivamente di 30 e 50 giorni, anche in relazione al primo contratto a termine acausale, evitando in tal modo una trasformazione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato, nel caso di superamento del termine inizialmente fissato. Di conseguenza, la durata massima del primo contratto a termine acausale, nell'ipotesi di fruizione del c.d. periodo cuscinetto, è pari complessivamente a 12 mesi e 50 giorni.

7) Il nuovo regime degli intervalli temporali, tra un contratto a tempo determinato ed il successivo, di 60 e 90 giorni in relazione alla durata del contratto scaduto pari o superiore a sei mesi, deve essere rispettato per qualunque tipologia di contratti a termine ovvero subisce delle eccezioni collegate alla causale giustificatrice dell'apposizione del termine?

L'obbligo del rispetto degli intervalli vale per ogni tipologia di contratto a termine, indipendentemente dalla causale applicata anche dunque nell'ipotesi di assunzione per ragioni sostitutive, ivi compresa la c.d. sostituzione per maternità.

L'unica fattispecie per la quale non si impone l'obbligo del rigoroso rispetto del regime degli intervalli temporali è quella concernente l'assunzione del lavoratore in mobilità, in considerazione della peculiarità del contratto e in quanto ipotesi non contemplata dal D.Lgs. n. 368/2001 ma dall'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991.

8) Come deve essere interpretata la disposizione di cui all'art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001, che consente la riduzione degli intervalli temporali, in caso di successione di più contratti a termine a venti o trenta giorni, in virtù di apposite previsioni da parte della contrattazione collettiva?

La circolare n. 27/2012 ha già chiarito che *“gli accordi di livello interconfederale o di categoria – ovvero, in via delegata, a livello decentrato – possono ridurre la durata degli intervalli per esigenze riconducibili a ragioni organizzative qualificate, legate all'avvio di una nuova attività, al lancio di un prodotto o di un servizio innovativo ecc.”*.

Si evidenzia, inoltre, che la locuzione normativa *“ogni altro caso previsto dai contratti collettivi”* di qualsiasi livello, consente di ridurre intervalli da parte della contrattazione nazionale, territoriale o aziendale, anche in ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate ai processi organizzativi sopra considerati.

Si precisa, ad ogni modo, che le diverse e ulteriori ipotesi sopra menzionate devono essere specificatamente declinate dalla contrattazione collettiva.

9) Il superamento del periodo massimo di occupazione a tempo determinato, fissato dall'art. 5, comma 4 bis, D.Lgs. n. 368/2001, in 36 mesi, che comporta la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, trova applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a termine?

No, la misura "sanzionatoria" della trasformazione in contratto a tempo indeterminato non trova applicazione con riferimento alla successione temporale di più contratti di somministrazione a tempo determinato.

Ciò in quanto, nel caso di contratto di somministrazione, opera l'espressa esclusione prevista dall'art. 22, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 secondo il quale *"in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti (...)".*

10) È possibile, dopo un primo contratto a termine, assumere il medesimo lavoratore con contratto di lavoro intermittente, senza rispettare gli intervalli temporali fissati ex art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001?

Anche se da un punto di vista letterale non risulta una preclusione in tal senso, la condotta potrebbe integrare la violazione di una norma imperativa (art. 1344 c.c.) e trattandosi di un contratto stipulato in frode alla legge, con conseguente nullità dello stesso e trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

CONTRATTO INTERMITTENTE

1) Può essere considerato di natura intermittente un rapporto di lavoro che presenta esigui intervalli temporali tra una prestazione anche di rilevante durata e l'altra?

Il dato normativo non declina in alcun modo la nozione di discontinuità e di intermittenza. Si ritiene dunque possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, in presenza delle causali di carattere oggettivo o soggettivo, anche laddove la prestazione sia resa per periodi di durata significativa.

È la non esatta coincidenza tra la durata della prestazione svolta e la durata del contratto che risulta fondamentale, al fine di individuare i presupposti della discontinuità o intermittenza.

2) Cosa deve intendersi per individuazione dei c.d. periodi predeterminati da parte della contrattazione collettiva sul piano nazionale o territoriale per lo svolgimento delle prestazioni di natura intermittente, ex art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003?

L'individuazione da parte della contrattazione collettiva nazionale o territoriale di periodi predeterminati in forza dei quali è possibile l'attivazione di rapporti di lavoro intermittenti deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale.

Nell'ipotesi di stipulazione di contratto di lavoro intermittente in virtù di una previsione da parte dei contratti collettivi che individuino periodi predeterminati riferiti all'intero anno, lo stesso sarà pertanto considerato quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3) In che modo trova applicazione la sanzione amministrativa contemplata dall'art. 1, comma 21 lett. b), L. n. 92/2012, concernente la mancata comunicazione dell'espletamento della prestazione lavorativa di natura intermittente?

L'art. 1, comma 21, lett. b), della Legge di cui sopra stabilisce che *“in caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400,00 ad euro 2400,00 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13, 23 aprile 2004, n. 124”*.

Dal dettato normativo si evince che la sanzione in esame trova applicazione con riferimento ad ogni lavoratore e non invece per ciascuna giornata di lavoro per la quale risulti inadempito l'obbligo comunicazionale. In sostanza, per ogni ciclo di 30 giornate che individuano la “condotta” del trasgressore, trova applicazione una sola sanzione per ciascun lavoratore.

APPRENDISTATO

1) Come si può ovviare alla mancanza del libretto formativo?

È possibile indicare il percorso formativo svolto anche mediante annotazione dell'attività espletata su un registro del datore di lavoro, senza particolari formalità. Tale registro sarà oggetto di verifica da parte del personale ispettivo, mediante i riscontri di carattere documentale nonché di dichiarazioni dei lavoratori, al fine di constatarne la conformità con il piano formativo individuale dell'apprendista.