

# L'officina dei numeri

**lavoro in ...**

breve

circolare informativa 4/2012  
Studio Associato Picchio e Gorretta  
Corso Felice Cavallotti 62 – 15121 – Alessandria  
tel. 0131262842, fax 0131262581  
e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it)  
sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

## **L**EGGE 92/2012. IL 18.7.2012 ENTRA IN VI- GORE LA CD. RIFORMA “FORNERO” CHE INTRODUCE SIGNIFICATIVE MODIFICHE NEL NOSTRO ORDINAMENTO GIUSLAVORISTICO.

Dal prossimo 18.7.2012 entra in vigore la legge 92/2012 (cd. riforma “Fornero”). Si tratta di un intervento legislativo molto ampio e complesso, che renderà necessario uno studio approfondito delle innumerevoli novità introdotte.

Per questo motivo, non è possibile esaminare in un'unica soluzione tutti gli aspetti della riforma: il lavoro sarebbe troppo vasto, oppure eccessivamente generico e sommario.

Riteniamo, pertanto, di fornire attraverso più circolari, informazioni su punti specifici della riforma, iniziando da quelli che – a nostro giudizio - comportano le conseguenze più immediate e rilevanti.

## **D**IMISSIONI DEL LAVO- RATORE E RISOLU- ZIONE CONSENSUALE CONVALIDA OBBLIGATORIA

L'art. 4, commi da 16 a 23, riguarda un tema estremamente rilevante, quello delle **dimissioni dei lavoratori**. Per mera comodità espositiva quando si fa riferimento al “lavoratore”, si deve intendere sempre esteso anche alla “lavoratrice”, così come ogni riferimento al “bambino”, “figlio” o simili si deve intendere esteso anche ai minori di sesso femminile.

### **DMISSIONI O RISOLUZIONE CONSENSUALE DELLA MADRE DURANTE LA GRAVIDANZA E DEI GENITORI NEI PRIMI TRE ANNI DI ETÀ DEL BAMBINO**

Le modifiche introdotte riguardano il regime di inefficacia cui sono affette le **dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** della

**lavoratrice durante il periodo di gravidanza e della lavoratrice madre e del lavoratore padre nei primi tre anni di vita del bambino**. Lo stesso regime si applica anche in caso di adozione o di affidamento, per i primi tre anni decorrenti dalla data del provvedimento che introduce il minore nella famiglia.

*16. Il comma 4 dell'articolo [55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), è sostituito dal seguente:*

*“4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro”.*

La norma innova in materia in quanto estende da uno a **tre anni** il periodo nel quale sia le **dimissioni** che la **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** devono essere convalidate non solo dalla **lavoratrice madre** ma anche (per il periodo successivo alla nascita del bambino(a) del **padre lavoratore**.

In sostanza, il datore di lavoro che riceva le dimissioni di una persona che sa essere genitore di un figlio di età inferiore a tre anni, dovrà invitare il lavoratore dimissionario a convalidare tali dimissioni recandosi presso la Direzione Territoriale del Lavoro, avvertendo il lavoratore che **in mancanza di convalida, le dimissioni sono inefficaci** (si tratta, come precisa la norma, di una “condizione sospensiva” cui è vincolata l'efficacia delle dimissioni).

Il problema può insorgere quando il datore di lavoro **non sia a conoscenza** della condizione di genitore di un proprio dipendente, in quanto se – ignorando la circostanza che il proprio dipendente sia genitore di un figlio di età fino a tre anni – il datore di lavoro accettasse le dimissioni e ritenesse risolto il rapporto di lavoro, potrebbe incorrere successi-

vamente in un contenzioso riguardante l'inefficacia delle dimissioni e la conseguente richiesta di ricostituzione del rapporto di lavoro con effetto retroattivo alla data di presentazione delle dimissioni. Infatti, essendo le stesse inefficaci, non potrebbero in ogni caso avere effetto risolutivo del rapporto di lavoro; da ciò dovrebbe, logicamente, conseguire l'obbligo di retribuire il periodo non lavorato intercorrente tra la data delle dimissioni (inefficaci) e quella dell'effettiva ricostituzione del rapporto di lavoro. Trattandosi di retribuzioni arretrate, inoltre, sono dovuti anche i contributi previdenziali, con relative sanzioni per il ritardo. La norma non precisa se sia necessaria una formale offerta delle prestazioni lavorative oppure se la condanna al pagamento delle retribuzioni maturate durante il periodo intercorrente tra le dimissioni e la ricostituzione del rapporto di lavoro sia automatica.

### **DIMISSIONI O RISOLUZIONE CONSENSUALE IN OGNI ALTRO CASO DI RAPPORTO DI LAVORO SOBURDATO**

Se la convalida delle dimissioni della lavoratrice madre era già conosciuta nel nostro ordinamento, del tutto nuova è la norma che riguarda **tutti i lavoratori dimissionari**. Si prevede un regime di **convalida delle dimissioni** o degli accordi di **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**, articolato e complesso, al quale viene condizionata l'efficacia delle dimissioni di qualsiasi lavoratore.

17. Al di fuori dell'ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del citato testo unico di cui al , come decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 sostituito dal comma 16 del presente articolo, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale

18. In alternativa alla procedura di cui al comma 17, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo , e 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264 successive modificazioni. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, possono essere individuate ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.

19. Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 17 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui al comma 17 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca di cui al comma 21.

20. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 18, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

21. Nei sette giorni di cui al comma 19, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso, la lavoratrice o il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

22. Qualora, in mancanza della convalida di cui al comma 17 ovvero della sottoscrizione di cui al comma 18, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

Esistono diversi "metodi" per convalidare le dimissioni o gli accordi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, la cui efficacia resta sospesa fino all'avvenuta convalida:

**CONVALIDA "VOLONTARIA" DA PARTE DEL LAVORATORE.** La norma prevede le seguenti modalità attraverso le quali il lavoratore può convalidare volontariamente le proprie dimissioni:

- 1) convalida presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'Impiego competente per territorio. In aggiunta, i CCNL possono individuare sedi ulteriori presso le quali effettuare la prevista convalida. In mancanza di disposizioni specifiche del CCNL non pare possibile una convalida in sede sindacale
- 2) in alternativa, sottoscrizione da parte del lavoratore di apposita dichiarazione in calce

alla ricevuta della comunicazione telematica di cessazione del rapporto di lavoro;

- 3) è prevista la possibilità che con decreto ministeriale siano individuate ulteriori modalità "semplificate" per accertare la veridicità della data e la genuinità della volontà espressa dal lavoratore.

**CONVALIDA "FORZOSA" DELLE DIMISSIONI SU INIZIATIVA DEL DATORE DI LAVORO.** Può accadere che il lavoratore presenti le proprie dimissioni ma, per le ragioni più diverse, non intenda convalidarle personalmente, recandosi presso la Direzione territoriale del lavoro o presso il Centro per l'impiego oppure sottoscrivendo una apposita dichiarazione in calce alla comunicazione telematica. In questo caso, la legge prevede una procedura a iniziativa del datore di lavoro, tendente a sollecitare la convalida delle dimissioni.

Il datore di lavoro deve:

- 1) comunicare o far comunicare all'intermediario abilitato le dimissioni ricevute dal lavoratore;
- 2) inviare a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento al domicilio del lavoratore oppure consegnare a mano avendo cura di farsi firmare la propria copia "per ricevuta", un apposito invito a:
  - recarsi presso una delle sedi previste per la convalida;
  - recarsi presso i propri uffici per apporre la dichiarazione in calce alla comunicazione di dimissioni;
  - comunicare l'intenzione di revocare le proprie dimissioni;
- 3) alla comunicazione di cui al punto che precede va allegata la copia della comunicazione di cessazione.

Se il lavoratore, entro sette giorni dalla ricezione dell'invito, non compie alcuna delle attività sopra elencate (convalida presso le sedi competenti, dichiarazione in calce alla comunicazione o revoca delle dimissioni), le dimissioni si intendono implicitamente convalidate.

L'invito deve essere trasmesso solo nel caso in cui il lavoratore non abbia già convalidato le proprie dimissioni; il termine entro il quale l'invito deve essere rivolto (30 giorni dalla presentazione delle dimissioni) è tassativo e decorre dalla data di presentazione del documento scritto nel quale il lavoratore manifesta l'intenzione di dimettersi.

Nel caso di **dimissioni con preavviso**, quindi, e sempre che il lavoratore non le abbia già convalidate, l'invito deve essere rivolto non entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro al termine del preavviso, ma entro 30 giorni dal ricevimento delle dimissioni, anche se il lavoratore è ancora in forza e sta lavorando il periodo di preavviso.

Il **mancato invio** dell'invito a convalidare le dimissioni entro 30 giorni dalla loro presentazione comporta che le dimissioni stesse siano **inefficaci**, con conseguente prosecuzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, poiché le modalità di convalida prevedono che la comunicazione di cessazione sia già stata effettuata, al momento di ricevimento delle dimissioni, **anche in caso di dimissioni con preavviso**.

La novità più dirompente è la previsione della norma di una sorta di **ripensamento delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**. Salvo il caso in cui le dimissioni (o la risoluzione consensuale) non siano già state convalidate al momento della presentazione o della sottoscrizione dell'accordo, e si renda quindi necessario attivare la procedura di convalida "forzosa" delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto, infatti, è prevista la possibilità che il lavoratore, **entro sette giorni dal ricevimento dell'invito** possa comunicare al proprio datore di lavoro la **revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**, con conseguente **ripristino del rapporto di lavoro**.

Ne consegue che il rapporto di lavoro che il datore di lavoro poteva ritenere risolto definitivamente al momento del ricevimento delle dimissioni o della sottoscrizione dell'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, possa in realtà rivivere attraverso il diritto di revoca dell'atto risolutivo, lasciato alla volontà del solo lavoratore (senza possibilità per il datore di lavoro di invocare alcun affidamento in ordine alla precedente manifestazione di volontà). Ovviamente, qualora la risoluzione consensuale abbia previsto l'erogazione di una somma o altra utilità, questa dovrà essere restituita dal lavoratore mentre qualora tra le dimissioni e la successiva revoca il rapporto di lavoro non abbia avuto esecuzione, nessuna somma sarà dovuta al lavoratore a titolo di retribuzione per i giorni non lavorati.

Cercando, quindi, di riassumere le principali novità:

- 1) **dal 18.7.2012 TUTTE le DIMISSIONI e gli accordi di RISOLUZIONE CONSENSUALE, DEVONO ESSERE CONVALIDATE;**
- 2) **se le dimissioni sono presentate dalla lavoratrice in gravidanza o dalla lavoratrice o dal lavoratore nei primi tre anni di età del bambino o nei primi tre anni di ingresso del bambino nel nucleo familiare, la convalida DEVE ESSERE FATTA ESCLUSIVAMENTE PRESSO LA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO;**
- 3) **in tutti gli altri casi la convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro DEVE ESSERE FATTA o VOLONTARIAMENTE DAL LAVORATORE presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'Impiego per convalidare le proprie dimissioni scritte o con l'apposizione di una dichiarazione sottoscritta in calce alla comunicazione telematica di cessazione al centro per l'impiego. In questo caso, non è previsto alcun diritto di ripensa-**

mento del lavoratore e le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono irrevocabili;

- 4) nel caso in cui il lavoratore non convalidi volontariamente le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il datore di lavoro DOVRA' INVIARE O CONSEGNARE A MANO, CON PROVA DELL'AVVENUTA RICEZIONE DA PARTE DEL LAVORATORE, UN APPOSITO INVITO A CONVALIDARE LE DIMISSIONI nelle forme previste. Se entro 7 giorni il lavoratore NON effettua la convalida, le DIMISSIONI o la RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO SI INTENDONO EFFICACI. Entro lo stesso termine di 7 giorni, il LAVORATORE PUO' REVOCARE LE DIMISSIONI O LA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO E RIPRISTINARE IL PRECEDENTE RAPPORTO DI LAVORO che continua senza soluzione di continuità.

Alcune accortezze si reputano indispensabili:

- 1) salvo i casi in cui il datore di lavoro non sia già a conoscenza dell'esistenza di figli minori di tre anni di età (ad es. assenza dal lavoro per maternità, documentazione per gli assegni familiari o le detrazioni di imposta, permessi per malattie del figlio, congedi parentali o per portatori di handicap, ecc.), in tutti i casi di dimissioni o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà farsi rilasciare una apposita dichiarazione del lavoratore dimissionario o con il quale intende risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, nella quale lo stesso dichiara di avere/non avere figli di età compresa tra zero e tre anni di età. Poiché la legge non parla di "compimento" dei tre anni, riteniamo prudenzialmente, in attesa di chiarimenti, che i tre anni si intendono fino al giorno precedente il compimento del 4° anno di età;
- 2) in caso di dimissioni, invitare il lavoratore a convalidarle presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego, in alternativa all'apposizione di apposita dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione, per evitare contestazioni in ordine alla genuinità della manifestazione di volontà del lavoratore (che convalidando le dimissioni presso la sede della ditta potrebbe argomentare di essere stato sottoposto a "pressioni" psicologiche in grado di influenzare la sua volontà;
- 3) comunicare subito telematicamente al centro per l'impiego le dimissioni ricevute, anche se il preavviso deve ancora essere lavorato e la data di effettiva cessazione è ancora da venire, in quanto – se già non

convalidate – si dovrà attivare entro 30 giorni dalla presentazione la procedura di convalida "forzosa" su iniziativa del datore di lavoro;

- 4) per evitare la possibilità di revoca, nel caso di dimissioni con preavviso presentate senza la convalida, invitare il lavoratore a presentarle già convalidate, evitando se possibile di attivare la procedura di convalida forzosa, onde evitare possibili ripensamenti nei sette giorni dal ricevimento dell'invito.

## **C**ONTRATTO A TERMINE. NUOVE FATTISPECIE E MODIFICA DEI TERMINI IN CASO DI SUCCESSIONE DI CONTRATTI O DI PROLUNGAMENTO DEL TERMINE INIZIALE.

La riforma modifica innanzi tutto una norma di principio, contenuta nel comma 01 (comma che è prima del comma 1....) del D.Lgs. 368/2001, stabilendo che *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"*. In precedenza, si stabiliva che *"Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato"*. Che si tratti di una modifica di sostanza o meramente formale, sarà la giurisprudenza a dirlo. Infatti, nella stesura previgente si affermava una regola (per cui il rapporto di lavoro a termine era "eccezionale" rispetto alla regola del rapporto a tempo indeterminato), con applicazione delle limitazioni previste dall'art. 14 delle disposizioni preliminari al codice civile (cd. "preleggi") che recita: *"Le leggi penali e quelle che fanno eccezione a regole generali o ad altre leggi non si applicano oltre i casi e i tempi in esse considerati"*. Una norma che deroga a una regola è una norma eccezionale, per la quale si impone una interpretazione restrittiva (ad esempio, in teoria vige un divieto di applicazione analogica della norma eccezionale).

La sostituzione del testo, con riferimento a una forma "comune" di rapporto di lavoro potrebbe comportare una diversa applicazione (o una non applicazione) dell'art. 14 delle preleggi e prefigurare una interpretazione meno restrittiva di quella imposta dalla citata disposizione.

Una modifica di sostanza riguarda l'introduzione di una fattispecie di assunzione a termine "senza" causale, ossia senza necessità di indicare con precisione le oggettive e comprovabili esigenze di carattere tecnico, produttivo e organizzativo che **sempre** devono essere indicate per stipulare un contratto a termine.

L'introduzione di un contratto a termine senza causale **non significa assolutamente** il venire meno dell'obbligo generalizzato di **motivare sempre le ragioni che portano ad apporre un termine al**

rapporto di lavoro. **Tale obbligo di motivazione continua ad esistere e deve essere assolto con una puntuale e precisa indicazione delle ragioni (serie, oggettive e comprovabili), che consentono l'apposizione del termine.**

La nuova fattispecie riguarda:

- il **primo rapporto a tempo determinato**, per cui si può stipulare il contratto senza causale solo se non sono già intercorsi, anche nel caso in cui siano già cessati, altri rapporti a termine, compreso (a mio avviso) anche il ricorso alla somministrazione di lavoro;
- deve avere una durata **non superiore a 12 mesi**, ma entro tale termine massimo la durata è stabilita liberamente dalle parti, in funzione delle esigenze che il datore di lavoro intende soddisfare;
- **non può essere prorogato**, per cui non solo è vietato superare i 12 mesi ma, all'interno della durata massima di 12 mesi, non è consentita **alcuna proroga**. Pertanto, il contratto di lavoro a termine avrà una durata massima corrispondente a quella iniziale; al termine del contratto a termine si potrà procedere alla conferma a tempo indeterminato, ovvero alla cessazione del contratto per scadenza del termine.

Proprio con riferimento al divieto di proroga, è bene soffermarsi e invitare a prestare la massima attenzione a come procedere alla stipula del contratto (che, ribadisco, deve essere il primo tra le parti). Potrebbe, infatti, essere ritenuto preferibile stipulare subito un contratto di 12 mesi, per approfittare per intero della durata massima concessa: qualora, però, il lavoratore a termine non fosse "adatto" e si dimostrasse non idoneo a ricoprire la funzione per la quale è stato assunto, non sarebbe possibile risolvere il rapporto di lavoro a termine prima della scadenza, salva l'ipotesi del licenziamento per giusta causa, di natura disciplinare, a meno di non indennizzare il lavoratore con una cifra pari alle mensilità mancanti alla scadenza naturale del contratto. D'altro canto, stipulare un contratto per una durata inferiore comporterebbe l'impossibilità di prorogare lo stesso, con conseguente scelta finale tra cessazione del rapporto o conferma a tempo indeterminato.

La stessa disciplina si applica anche nel caso in cui il lavoratore venga inserito attraverso la stipula di un contratto di somministrazione.

La riforma modifica la durata di alcuni termini di computo molto importanti per determinati istituti.

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere,

stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste.

La riforma incide, aumentandoli, sui termini previsti in materia di successione di contratti a termine. In particolare, si reputa a tempo indeterminato il contratto a termine che sia stato stipulato **prima che siano trascorsi dalla data di cessazione di un precedente contratto a termine:**

- sessanta giorni (in precedenza erano dieci) nel caso in cui il precedente contratto avesse una durata inferiore a sei mesi;
- novanta giorni (in precedenza erano venti) nel caso in cui il precedente contratto avesse una durata pari o superiore a sei mesi.

Il notevole innalzamento dei termini che devono intercorrere tra due successivi contratti di lavoro a termine (e sempre nel rispetto del termine di durata complessiva massima di 36 mesi riferita a tutti i contratti a termine stipulati tra il datore di lavoro e il lavoratore, compresi i periodi di somministrazione) è chiaramente diretta a reprimere la successione artificiosa di contratti a termine tra i medesimi soggetti, intervallati da brevi periodi di sospensione della prestazione lavorativa (situazione che favoriva il mantenimento di una intollerabile situazione di precariato nei rapporti di lavoro con la medesima persona).

E' prevista la possibilità che i contratti collettivi di lavoro (solo a livello di CCNL di accordo interconfederale e non a livello territoriale o aziendale) possano prevedere, **stabilendone le condizioni**, la riduzione dei periodi sopra indicati fino a, rispettivamente, 20 o 30 giorni, nel caso di:

- processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività;
- dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

- dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

In attesa della contrattazione collettiva, i termini rimangono quelli già indicati di, rispettivamente, 60 o 90 giorni, anche qualora ricorra una delle ipotesi sopra contemplate.

La legge interviene anche sulla durata dei termini entro i quali il rapporto di lavoro a termine, pur non essendo formalmente prorogato, può **proseguire prima di essere convertito a tempo indeterminato**.

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. 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 cui al comma 4 bis, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

La fattispecie che si esamina non è assimilabile a una **proroga** del contratto a termine, con la quale – rispettando la durata massima di 36 mesi – le parti, sussistendo le ragioni che giustificavano l'apposizione del termine iniziale, possono convenire un differimento del termine iniziale, ma rappresenta una possibilità concessa a datore di lavoro di prolungare la durata del termine inizialmente pattuito (e sempre nel limite massimo dei 36 mesi), pagando una maggiorazione retributiva del 20% per i primi 10 giorni di prolungamento e del 40% per ogni giorno ulteriore, prima che il contratto si trasformi a tempo indeterminato, **a condizione che la continuazione del contratto sia comunicata prima della scadenza del termine, al Centro per l'impiego, con indicazione della durata della prosecuzione** (indicazione che assume, quindi, carattere tassativo e vincolante per l'effettiva durata della prosecuzione).

La **prosecuzione** del contratto ha sempre carattere eccezionale, sia per la durata ridotta (anche se allungata dalla riforma), sia perché le maggiorazioni retributive dovute sono ingenti, sia perché deve

essere comunicata preventivamente, con indicazione esatta della durata di tale prosecuzione.

Per quanto riguarda il computo della durata massima dei contratti a termine, la riforma ha precisato che nel computo dei 36 mesi occorre tenere conto di tutti i contratti a termine intercorsi tra le parti e di tutti i rapporti di somministrazione aventi ad oggetto "mansioni equivalenti", intrattenuti con il medesimo lavoratore somministrato.

BENCHE' NON "TRAVOLTO" DALLA RIFORMA, RIPORTIAMO ANCHE UN ARTICOLO SUL LAVORO A TEMPO PARZIALE, IN QUANTO ABBIAMO RISCONTRATO ALCUNE CRITICITA' NELLA SUA APPLICAZIONE

## LAVORO A TEMPO PARZIALE: DEFINIZIONI, FORMA E CONTENUTI

### Definizioni

Il lavoro a tempo parziale è regolamentato dal D.Lgs 25.2.2000, n. 61 e successive modifiche.

Il termine "tempo parziale" identifica qualsiasi prestazione il cui orario di lavoro risulti inferiore a quello normale di lavoro, stabilito dalla legge in 40 ore settimanali; oppure a quello eventualmente inferiore stabilito dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro.

Esistono tre tipi di lavoro parziale:

1. **part time orizzontale**: l'attività lavorativa viene svolta tutti i giorni ma ad un orario ridotto rispetto al normale orario a tempo pieno;
2. **part time verticale**: l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno ma solo in alcuni periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (es. 2 o 3 giorni alla settimana, oppure solo qualche settimana oppure alcuni mesi sì e altri no). Nei periodi di sospensione non lavorati il dipendente non matura indennità di disoccupazione, neppure quella in deroga;
3. **part time misto**: si tratta di una combinazione tra le due tipologie sopra citate, ovvero il dipendente lavora, per esempio una settimana a tempo pieno e una solo il mattino. Con tale sistema risulteranno dei periodi non lavorati nei quali, anche in questo caso, al lavoratore non spetterà l'indennità di disoccupazione.

Nella disamina che segue, ove non diversamente precisato, le norme di legge citate sono quelle contenute nel D.Lgs. 61/2000.

### Forma e contenuti

Il contratto di lavoro part-time è un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.

nato e deve essere stipulato in forma scritta, così come la trasformazione da full time a tempo parziale (art. 2, c. 1). Come espressamente citato dall'art. 8, c. 1, la forma scritta è richiesta ai fini di prova: ciò significa che in mancanza dell'accordo scritto il contratto non risulta automaticamente nullo, ma è ammessa la possibilità per le parti di presentare una prova testimoniale. In presenza di difetto di prova, attraverso un provvedimento giudiziale, il rapporto potrà esser dichiarato a tempo pieno a partire dalla data in cui tale ottemperanza della scrittura risulti giudizialmente accertata.

In base a quanto sancito dall'art. 2, c. 2, il contratto di lavoro a tempo parziale deve contenere **puntuale** indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con **preciso** riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno; si tratta di una previsione tassativa derogabile solo con un nuovo **patto scritto**.

Ai sensi dell'art.3, c. 1, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di ore di **lavoro supplementare** prestate oltre l'orario di lavoro, ma entro il limite del tempo pieno. Lo svolgimento della prestazione supplementare è subordinata all'accettazione da parte del lavoratore. Un eventuale rifiuto non costituisce in presupposto per il licenziamento per giustificato motivo (art. 3, c. 3). Inoltre i contratti collettivi possono stabilire il trattamento economico per tali ore di lavoro supplementare (art. 3, c. 4).

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito anche lo svolgimento di **lavoro straordinario**, ossia ore prestate oltre il normale orario a tempo pieno. A tali prestazioni ai sensi dell'art. 3, c. 5, *“si applica la disciplina legale e contrattuale, vigente, ed eventuali modifiche ed integrazioni, in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno”*.

E' ammissibile, inoltre, la stipulazione di clausole flessibili o elastiche ai sensi dell'art. 3, c. 7, di seguito riportato : *“Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:*

1. *condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;*
2. *condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;*
3. *i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa”*

Analizzando nello specifico i due tipi di clausole:

- **clausola flessibile:** la quantità di lavoro non varia ma cambia la fascia oraria coperta (es. 4 ore normalmente svolte al mattino vengono spostate temporaneamente al pomeriggio). Può riguardare tutte le tipologie di part time.
- **clausola elastica:** aumenta la prestazione lavorativa resa dal dipendente. Può riguardare solo le ipotesi di part time verticale o misto. Per i contratti a part time verticale la variazione in aumento delle ore può riguardare solo i periodi in cui non è prevista prestazione lavorativa in quanto essa è per definizione svolta a tempo pieno; mentre nel caso di part time misto, la clausola di elasticità potrà essere utilizzata nelle giornate in cui la prestazione non è a tempo pieno.

Entrambe le ipotesi possono avere natura temporanea o definitiva e per tale motivo vanno distinte dal lavoro supplementare e straordinario la cui natura è normalmente e unicamente temporanea e provvisoria. In assenza delle disposizioni dei contratti collettivi, il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare direttamente clausole flessibili ed elastiche.

La disponibilità del lavoratore a rendere la prestazione richiesta dal datore con la clausola flessibile o elastica deve risultare soltanto da uno **specifico patto scritto**, stipulato all'atto di assunzione o nel corso del rapporto di lavoro. L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento (art. 3, c. 9).

Ad ogni modo, sussiste un obbligo di preavviso di almeno **due giorni lavorativi**, salvo diverso accordo tra le parti (art. 22, comma 4, L. 12.11.2011, n. 183; art. 3, c. 8, D.Lgs. 61/2000).

L'avvenuta prestazione di lavoro, elastico o flessibile, senza che siano stati rispettati gli obblighi sopra citati, comporta il diritto del prestatore a vedersi corrispondere, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore emolumento a titolo di **risarcimento del danno** (art. 8, c. 2 bis).

## Trattamento economico e normativo

Il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo:

- ha diritto alla **stessa retribuzione** seppure in misura proporzionata al numero di ore effettivamente lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo avvenga in maniera più che proporzionale;
- ha diritto allo **stesso trattamento normativo** sotto tutti gli aspetti quali la durata del periodo di prova e di ferie annuali, la durata del congedo di maternità (anticipata e facoltativa) e del congedo parentale, la conservazione del posto in caso di assenza per malattia, infortuni sul lavoro, malattia

professionale e tutto quanto previsto dall'art. 4 c. 2;

- il trattamento economico di **maternità** e di **malattia** è proporzionato alla ridotta attività lavorativa. Per i lavoratori con part-time verticale, tali periodi sono sempre indennizzabili se si protraggono nel periodo di sospensione o se insorgono nello stesso ma entro 60 giorni dall'ultimo lavorato, altrimenti le indennità spetteranno solo per i giorni per i quali contrattualmente era prevista la prestazione lavorativa.
- i lavoratori a tempo parziale possono accedere alla cassa integrazione anche in deroga;
- in caso di cessazione involontaria i lavoratori interessati possono accedere alla disoccupazione presentando direttamente domanda all'INPS.

### Disciplina previdenziale

Per quanto concerne l'aspetto contributivo di un rapporto di lavoro la legge stabilisce annualmente un minimale giornaliero al di sotto del quale non si può scendere.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è previsto un **minimale orario retributivo** determinato nel seguente modo:

$$\begin{array}{c} \text{minimale giornaliero} \\ \times \\ \text{giornate di lavoro settimanali} \\ \text{(5 o 6 a seconda del contratto)} \\ \hline 40 \\ \text{(= ore settimanali previste dal contratto collettivo nazionale di categoria a tempo pieno)} \end{array}$$

Se il lavoratore è retribuito mensilmente e lavora con settimana corta, le giornate da considerare sono sempre 6, mentre se è retribuito ad ore, il sabato non lavorativo deve essere escluso, tenendo così così di 5 giornate.

Il rispetto del minimale non è dovuto in presenza di trattamenti previdenziali; pertanto non si è tenuti al

rispettarlo in caso di cassa integrazione, malattia, maternità, infortunio, ect.

Al minimale orario retributivo così trovato va rapportata la retribuzione da sottoporre a contribuzione tenendo conto che:

- se la retribuzione effettiva è superiore ai minimali, la contribuzione deve essere calcolata sulla retribuzione effettiva;
- se la retribuzione effettiva è inferiore ai minimali, la contribuzione deve essere calcolata sull'imponibile minimale ottenuto rapportando il minimale giornaliero alle ore di lavoro prestate.

L'**assegno per il nucleo familiare** viene erogato facendo riferimento alle ore lavorate nella settimana:

- se pari o superiore a 24 ore si ha diritto all'assegno nella misura intera. Il lavoratore che abbia in corso 2 o più rapporti a tempo parziale ha diritto alla forma intera se cumulando le varie prestazioni raggiunge le 24 ore settimanali; ad ogni modo l'assegno dovrà esser erogato dal datore di lavoro presso cui il lavoratore svolge l'attività principale;
- se inferiore alle 24 ore si ha diritto a tanti assegni giornalieri quante sono le giornate effettivamente lavorate;
- in caso di part-time orizzontale inferiore alle 24 ore settimanali l'assegno spetta anche per le giornate di assenza dovuta a ferie, malattia, maternità e infortunio sul lavoro a condizione che la prestazione fosse dovuta in quei giorni;
- in caso di part-time verticale inferiore alle 24 ore settimanali l'assegno non spetta per le giornate di assenza dovuta a ferie, malattia, maternità e infortunio sul lavoro nel caso in cui queste cadano nei giorni di pausa lavorativa.