

Riforma Fornero e sue applicazioni, vademecum del Welfare per orientare il personale ispettivo

Autore: Redazione

In: Diritto civile e commerciale

Lilla Laperuta

Con la Lettera Circolare del 22 aprile 2013 il Ministero del Lavoro ha diffuso un vademecum sulla riforma del lavoro diretto ad orientare il personale ispettivo e i professionisti, fornendo loro orientamenti interpretativi in ambito del contratto a termine e di apprendistato, lavoro a chiamata, lavoro accessorio occasionale, associazione in partecipazione, contratto a progetto, responsabilità solidale negli appalti e tentativo obbligatorio di conciliazione nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Detti orientamenti interpretativi sono stati condivisi e definiti con il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro nel corso dell'incontro del 7 e 8 febbraio.

In particolare, in riferimento ai contratti a termine queste le posizioni assunte dal Ministero:

a) il contratto a termine acausale di durata non superiore a 12 mesi può essere stipulato esclusivamente nelle ipotesi in cui non siano intercorsi fra il medesimo datore di lavoro e lavoratore precedenti rapporti di lavoro di natura subordinata (es. un precedente contratto a tempo determinato o indeterminato ovvero intermittente);

b) si ribadisce che il primo contratto a termine acausale non può avere una durata superiore a 12 mesi e laddove venga stipulato per un periodo inferiore, lo stesso non è prorogabile né risulta possibile stipulare un nuovo contratto a termine acausale per il restante periodo fino al raggiungimento dei 12 mesi;

c) è ammessa la possibilità di usufruire dei cd. periodi di 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 contratto a termine acausale, nell'ipotesi di fruizione del cd. periodo cuscinetto, è pari complessivamente a 12 mesi e 50 giorni;

d) nei casi di prosecuzione di fatto della prestazione lavorativa oltre i periodi di "sforamento" dei 30 e 50 giorni da parte di soggetti con contratto a termine, la mancata comunicazione al centro per l'impiego prevista ex art. 5, co. 2bis del D.Lgs. 368/2001 non è sanzionabile.

<https://www.diritto.it/riforma-fornero-e-sue-applicazioni-vademecum-del-welfare-per-orientare-il-personale-ispettivo/>