



*Consiglio Provinciale
dei
Consulenti del Lavoro
di Napoli*

A CURA DELLA COMMISSIONE COMUNICAZIONE DEL CPO DI NAPOLI

Dentro la Notizia

70/2013

MAGGIO/11/2013 (*)

22 Maggio 2013

**CON LETTERA CIRCOLARE DEL 22
APRILE 2013, PROT. 37/7258, IL
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI RENDE
DISPONIBILE UN UTILE
VADEMECUM SULLA RIFORMA DEL
LAVORO. L'AUTOREVOLE GUIDA
CONTIENE GLI ORIENTAMENTI
INTERPRETATIVI CONDIVISI CON IL
CONSIGLIO NAZIONALE
DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL
LAVORO, DEFINITI NEL CORSO**

DELL'INCONTRO DEL 7 E 8 FEBBRAIO E SINTETIZZA I PRINCIPALI CHIARIMENTI FORNITI CON LE CIRCOLARI E LE NOTE EMANATE DAL 18 LUGLIO 2012 AD OGGI.

Con la **lettera circolare, Prot. 37/7258 del 22.04.2013**, il **Ministero del Lavoro** e delle Politiche Sociali ha ritenuto opportuno rappresentare, attraverso **un vademecum**, alcuni **degli orientamenti interpretativi condivisi** nel corso dell' incontro, **organizzato dalla Direzione generale per l'Attività Ispettiva** e dal **Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti di Lavoro**, nelle giornate del 7 ed 8 Febbraio u.s. cui hanno, tra l'altro, partecipato i Presidenti dei CPO.

Ciò, al fine di meglio **orientare i comportamenti** sia del personale ispettivo che dei professionisti, in fase di applicazione della L. n. 92/2012.

Tra i vari chiarimenti forniti, viene esplicitamente dichiarato che, anche in riferimento all'utilizzo del **contratto a termine "acausale"**, **è possibile applicare l'istituto della prosecuzione oltre il termine.**

In particolare, il documento di prassi ribadisce, in abbrivio, che **il contratto a termine "acausale"** può essere stipulato **senza** la necessaria **individuazione delle ragioni** giustificatrici *ex art.1, comma 1, D.Lgs. 368/2001*, **per una durata non superiore a 12 mesi**, nelle ipotesi in cui **non siano intercorsi tra il datore di lavoro ed il lavoratore precedenti rapporti di lavoro di natura subordinata** (*ad esempio un precedente contratto a tempo determinato o indeterminato ovvero intermittente*).

Diversamente, nel caso di diversi rapporti precedenti di natura autonoma, tra i medesimi soggetti, si ritiene possibile la stipulazione di un primo contratto a termine *acausale*.

Si ribadisce, altresì, 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, tantomeno, risulta possibile stipulare un nuovo contratto a termine *acausale* per il restante periodo fino a concorrenza dei 12 mesi previsti.

E' noto che, nella generalità dei casi in cui è ammessa l'apposizione di un termine al contratto, secondo quanto previsto dall'*art. 1, comma 9, lett. f)*, della **Legge di riforma del mercato del lavoro, in relazione alla possibile prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine** inizialmente prefissato, qualora **il datore di lavoro** intenda servirsi di un lavoratore oltre tale termine, **dovrà effettuare una apposita comunicazione**, con cui rende nota tale circostanza.

E' stato, altresì, stabilito che, **se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato** dalla scadenza dei predetti termini.

Orbene, **il vademecum** redatto dal Ministero del Lavoro **chiarisce** che **è ammessa la possibilità di usufruire dei c.d. periodi cuscinetto,** rispettivamente di trenta e cinquanta 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 rapporto a termine *acausale*, nell'ipotesi di fruizione del c.d. periodo cuscinetto , è pari complessivamente a 12 mesi e 50 giorni.

Il Ministero evidenzia ancora sull'argomento che, sebbene il legislatore abbia sancito un nuovo obbligo di comunicazione in capo al datore di lavoro nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto, la mancata e/o tardiva comunicazione non produce alcuna conseguenza sul piano sanzionatorio, in quanto non espressamente prevista.

Entro i limiti dei c.d. periodi cuscinetto di 30 e 50 giorni, non si rinvencono i margini per l'applicazione della maxi sanzione, in quanto tali periodi di "tolleranza" sono considerati coperti "ex lege" dalla iniziale comunicazione di assunzione.

La prestazione di lavoro resa nel periodo successivo allo scadere di tali periodi è invece una prestazione in "nerd" .

La maxi sanzione, pertanto, trova applicazione a partire rispettivamente dal 31° e dal 51° giorno dalla scadenza del contratto *acausale*.

Ad maiora

IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/PDN