

**Circolare su modifiche D.L. n. 76/2013 (c.d. Decreto del Fare) alla L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero).**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 28 giugno 2013, il Decreto Legge n. 76 del 28 giugno 2013.

Il Decreto, contenente novità di assoluta rilevanza per aziende e lavoratori, è entrato in vigore il **28 giugno 2013**.

Di seguito le principali modifiche in tema di diritto del lavoro.

\* \* \*

**CONTRATTO A TERMINE**

**Contratto acausale:** la prima modifica riguarda il comma 1 bis dell'art. 1 del D.lgs. 368/2001. Tale comma, inserito proprio dalla Riforma Fornero, introduceva il contratto a termine c.d. **acausale**, che permette di sottoscrivere contratti a tempo determinato senza bisogno di causale giustificatrice all'opposizione del termine.

Il D.L. 76/2013 ha riscritto il comma 1-bis, che ora prevede **due** ipotesi in cui si possa sottoscrivere un contratto acausale:

1. la prima, prevista dalla lettera a) del comma novellato, che ricalca sostanzialmente quanto disposto in precedenza, che quindi tale contratto può essere sottoscritto in occasione del **primo rapporto a termine tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, per una **durata massima di 12 mesi** (anche in caso di prima missione nel contratto di somministrazione).
2. La lettera b) amplifica la possibilità di deroga dei contratti collettivi, prevista dal testo prima della modifica. Viene stabilito, infatti, che il requisito della causa non sia previsto **in ogni altra ipotesi prevista dai contratti collettivi, anche aziendali**, stipulati dalla organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tale formulazione, potrebbe, perciò ipotizzare **due tipi** di contratto acausale:

- il primo (lettera A) che deve avere come caratteristiche di essere il primo contratto a termine stipulato e con una durata massima di 12 mesi;
- il secondo (lettera B), potrà essere sottoscritto alle condizioni previste dal contratto collettivo, e quindi potrebbe essere ipotizzabile una durata superiore ai 12 mesi, e non necessariamente si dovrà trattare del primo contratto sottoscritto a termine tra le parti.

\* \* \*

Per quanto riguarda la **proroga** di un contratto acausale, il D.L. 76/2013 ha cancellato anche il comma 2 bis dell'art. 4 del d.lgs. 368/2001, che sanciva il divieto di proroga del contratto acausale.

Pertanto, **è ora ammessa la possibilità di prorogare anche il contratto acausale**, ovviamente nei limiti delle norme che disciplinano tale istituto (la proroga dovrà essere motivata e le ragioni dovranno essere effettive e provate dal datore di lavoro).

\* \* \*

Novità anche in materia di **successione di contratti a termine**:

tornano i termini pre-riforma Fornero in materia di pause in caso di sottoscrizione di più contratti a termine.

Pertanto, fra la stipulazione di più contratti a termine dovranno intercorrere non meno di **10 giorni** in caso di un contratto a termine della durata **fino a sei mesi** ovvero di **20 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata **superiore ai sei mesi**.

In caso di violazione dei predetti termini, il secondo contratto verrebbe considerato **a tempo indeterminato**.

Infine, le disposizioni in materia di pause fra la sottoscrizione di più contratti a termine **non** trovano applicazione nei seguenti casi:

1. nel caso di lavoratori impegnati nelle **attività stagionali**
2. in relazione alle **ipotesi individuate dai contratti collettivi**, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dai datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

\* \* \*

### **LAVORO INTERMITTENTE.**

In base al comma 2 dell'art. 7 del decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013, il contratto intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle **quattrocento giornate di effettivo lavoro**, da calcolarsi nell'arco di **tre anni solari**, pena la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

La norma non chiarisce se il limite delle 400 giornate per triennio sia applicabile anche se il lavoratore presta la propria attività presso aziende diverse; tale opzione sembra doversi escludere, in quanto ciascun datore di lavoro non può essere costretto a verificare la storia lavorativa pregressa del dipendente. Tuttavia, per evitare ogni dubbio, si attende un chiarimento normativo in sede di conversione del decreto.

Il D.L. n. 76 del 2013 interviene anche in tema di sanzioni applicabili in caso di **violazione degli obblighi di comunicazione** introdotti dalla legge n. 92/2012.

Infatti, la c.d. legge Fornero aveva introdotto l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva prima dell'inizio di ciascuna prestazione lavorativa (o di un ciclo integrato di prestazioni), prevedendo, in caso di omissione, l'applicazione di una sanzione amministrativa di importo variabile da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore.

Il D.L. 76/2013 stabilisce, invece, che tali sanzioni **non** si applichino quando dagli adempimenti di carattere contributivo assolti dall'impresa si evidenzia **la volontà di non occultare la prestazione di lavoro**. In altri termini, se l'azienda è in regola con i contributi, si presume che non abbia una finalità fraudolenta e quindi non scatta la sanzione.

Infine, viene **prorogata l'entrata in vigore** delle nuove regole introdotte dalla riforma Fornero per l'utilizzo del lavoro intermittente.

La legge 92/2012 prevedeva, infatti, che i contratti già in corso alla data dell'entrata in vigore della riforma (il 18 luglio 2012) avrebbero mantenuto efficacia per un anno, quindi fino al 18 luglio del 2013. Il D.L. 76/2013 fa slittare questo termine al **1° gennaio 2014**.

\* \* \*

### **CO.CO.CO e CO.CO.PRO.**

Il D.L. 76/2013 ha esteso la disciplina introdotta con la riforma c.d. Fornero in materia di dimissioni ai lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, ovvero con contratti di associazione in partecipazione.

Di conseguenza, le disposizioni relative alla convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale per la generalità dei rapporti di lavoro, nonché a quelle presentate durante la gravidanza ed i primi 3 anni di vita del bambino, **trovano ora applicazione**, in quanto compatibili, anche ai lavoratori impegnati con:

- contratti di **collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto)**;
- contratti di **associazione in partecipazione**.

**Pertanto, la risoluzione del contratto per dimissioni, o per risoluzione consensuale, dovrà quindi seguire l'iter di convalida già previsto per i lavoratori con contratto di lavoro subordinato.**

\* \* \*

### **TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE.**

La Riforma c.d. Fornero, in relazione al licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte dei datori di lavoro (che rispettano i requisiti dimensionali previsti dall'articolo 18 della Legge n. 300/1970), aveva modificato l'articolo 7 della Legge n. 604/1966 introducendo l'obbligo da parte del datore di lavoro di espletare il tentativo di conciliazione presso la D.T.L. territorialmente competente.

Il D.L. 76/2013 riscrive il comma 6 dell'articolo 7 della Legge n. 604/1966, prevedendo che il tentativo obbligatorio di conciliazione presso la DTL **non** trova applicazione in caso di licenziamento:

- per **superamento del periodo di comporto** ex art. 2110 c.c.;
- per **cambio di appalto**, qualora una norma di natura contrattuale preveda l'assorbimento dei lavoratori da parte dell'impresa subentrante;

- in edilizia per fine cantiere o fine fase lavorativa.

Per quanto riguarda la **procedura di conciliazione**, il Decreto lavoro conferma

- che la **durata** del procedimento di conciliazione non può superare i **20 giorni successivi alla convocazione** da parte della DTL, salvo esplicito accordo delle parti di proseguire la discussione al fine di raggiungere un accordo;
- il diritto del datore di lavoro di comunicare il licenziamento in caso di fallimento del tentativo di conciliazione e comunque decorso infruttuosamente il termine di 20 giorni.

Infine, Il D.L. 76/2013 introduce la previsione che **la mancata presentazione** di una o di entrambe le parti al tentativo di conciliazione viene valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del c.p.c.; in altre parole, in sede di giudizio, l'assenza al tentativo di conciliazione potrà essere valutata dal giudice secondo "il suo prudente apprezzamento".

Torino, lì 5 luglio 2013

Avv. Ezio Moro

avv. Gregorio Malta