

Informazioni di Lavoro e Previdenza

02 settembre 2013

D.l. 76/2013 e novità in tema di contratto a tempo determinato.

Condanna per discriminazione di genere attuata in una selezione pubblica.

CIGS e concordato preventivo con o senza cessione di beni.

D.l. 76/2013 e novità in tema di contratto a tempo determinato.

**Ministero del lavoro,
Circolare 35/2013**

Il Ministero del Lavoro ha fornito alcune osservazioni in merito alla Legge 99/2013 di conversione del D.l. 76/2013 e diverse riguardano l'utilizzo del contratto a tempo determinato.

Il Decreto Legge ha modificato la disciplina del contratto a termine "acausale". Le ragioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" non sono, dunque, richieste:

- a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato;
- b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il Ministero ha segnalato alcune differenze rispetto alla precedente disciplina:

- la durata massima di dodici mesi del contratto "acausale", che può essere prorogato, è comprensiva di eventuale proroga;
- la disciplina eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva può integrare quanto previsto dalla Legge. I contratti collettivi, anche aziendali, potrebbero prevedere, ad esempio, che il contratto a termine "acausale" possa avere una durata maggiore di dodici mesi ovvero che possa essere sottoscritto anche da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro.

L'abrogazione del comma 2 bis, dell'art. 4 del D.Lgs. 368/2001 da parte del D.l. 76/2013 consente la proroga dei contratti a tempo determinato "acausali", i quali potranno avere comunque una durata massima complessiva di dodici mesi. La proroga può riguardare anche contratti sottoscritti

(ma evidentemente non ancora scaduti) prima dell'entrata in vigore del D.l. 76/2013.

Quanto alle modifiche introdotte all'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, i c.d. periodi cuscinetto trovano applicazione anche in relazione ai contratti a termine "acausali".

Ferme restando eventuali diverse previsioni introdotte dalla contrattazione collettiva, dunque, un contratto "acausale" potrà avere una durata massima di dodici mesi e cinquanta giorni, superati i quali lo stesso si trasformerà in un "normale" contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'applicazione dei "periodi cuscinetto" anche in relazione ai contratti "acausali" comporta l'applicazione dell'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, relativamente alle maggiorazioni retributive dovute al lavoratore "per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo" e "al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore".

Il nuovo art. 5 del D.Lgs. 368/2001 ha modificato gli intervalli tra due contratti a tempo determinato, ripristinandoli a dieci o venti giorni, a seconda che il primo contratto abbia una durata fino a sei mesi ovvero superiore a sei mesi.

Le disposizioni che richiedono il rispetto degli intervalli tra due contratti a termine, nonché quelle sul divieto di effettuare due assunzioni successive senza soluzioni di continuità, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al D.P.R. 1525/1963 ed in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

All'art. 10 del D.Lgs. 368/2001 è stata introdotta una modifica volta a chiarire che, in relazione alle assunzioni a termine di lavoratori in mobilità ai sensi della Legge 223/1991, non trovano applicazione le disposizioni di cui allo stesso D.Lgs. 368/2001. In relazione alle assunzioni di tale categoria di lavoratori, non è necessario il rispetto della disciplina concernente, ad esempio, l'indicazione delle ragioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" o il rispetto degli intervalli.

Condanna per discriminazione di genere attuata in una selezione pubblica.

Tribunale di Torino, sentenza 1404/ 2013.

Il Giudice del Lavoro di Torino ha ordinato all'Agenzia delle Entrate di rielaborare una graduatoria pubblicata eliminando il criterio dell'assegnazione del punteggio che teneva conto del lavoro part-time per misurare la professionalità acquisita.

L'intervento del Tribunale era stato invocato da una candidata esclusa dalla progressione economica, la quale lamentava che l'adozione di tale parametro potesse costituire una discriminazione di genere.

L'azione giudiziaria è stata promossa in virtù dell'art. 38 del D.lgs. 198/2006: tale norma consente a chi subisce una discriminazione di genere, diretta o indiretta, connessa all'accesso al lavoro, a promozioni, alla formazione professionale, a questioni retributive o previdenziali, di adire il Giudice per far cessare il comportamento discriminatorio del datore di lavoro pubblico o privato. Il ricorso al Tribunale può essere promosso direttamente dal soggetto interessato oppure delegando le organizzazioni sindacali o le associazioni che si occupano del diritto leso.

Il Giudice del Lavoro di Torino ha rilevato che statisticamente il part-time interessava le donne nella misura dell'83% del personale impiegato negli uffici coinvolti e che l'Agenzia delle Entrate non aveva assolto all'onere di provare che non vi erano ragioni obiettive per giustificare l'utilizzo dello svolgimento del lavoro part-time quale elemento di valutazione. Il Tribunale ha ritenuto, dunque, che l'adozione del predetto criterio per determinare la graduatoria costituisse discriminazione indiretta in quanto si trattava di un comportamento apparentemente neutro ma effettivamente discriminante.

CIGS e concordato preventivo con o senza cessione di beni.

**Ministero del Lavoro,
Interpello 23/2013.**

Il Ministero del Lavoro è intervenuto in ordine alla interpretazione dell'art. 3 della Legge 223/1991, recentemente modificato, che disciplina la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese sottoposte a procedure concorsuali. Il Ministero ha espresso il proprio parere sulla possibilità di concedere all'azienda interessata il trattamento di CIGS in ipotesi di ammissione a concordato preventivo, con o senza cessione dei beni.

Ai sensi della attuale formulazione dell'art. 3 della Legge 223/1991, la CIGS viene concessa ai lavoratori di imprese rientranti nel campo di applicazione della citata Legge in caso di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria laddove "sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali".

Il Ministero ha emanato il Decreto 70750/2012 per individuare i parametri oggettivi per la valutazione delle istanze di CIGS presentate dal curatore fallimentare, dal commissario liquidatore e dal commissario straordinario.

L'articolo 3 della Legge 223/1991 prevede che il trattamento straordinario di integrazione salariale è riconosciuto anche "*nel caso di ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni*", ferma restando la relativa omologazione.

Il Ministero aveva già espresso l'avviso, con una nota del 2010, che sebbene la norma contempli la concessione della CIGS solo nell'ipotesi di concordato preventivo con cessione di beni, dovrebbe ritenersi che tutte le fattispecie di concordato preventivo, con o senza cessione dei beni, consentano l'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale, in quanto sottoposte al controllo dell'autorità giudiziaria.

Risulterebbe escluso, invece, il "piano di risanamento" previsto dall'art. 67 della Legge Fallimentare, perché questa procedura, volta a sanare la situazione debitoria aziendale, è attestata esclusivamente da un professionista e non da un soggetto pubblico terzo.

Il Ministero del Lavoro ritiene, dunque, che il DECRETO 70750/2012 sarebbe volto ad indicare esclusivamente quali siano i parametri oggettivi per la valutazione delle istanze in relazione alle procedure concorsuali ivi contemplate (dichiarazione di fallimento, liquidazione coatta amministrativa ed amministrazione straordinaria) e non invece ad individuare le fattispecie rientranti nel campo di applicazione della norma. Pertanto, il trattamento straordinario di integrazione salariale dovrebbe essere concesso anche ai lavoratori di imprese ammesse a concordato preventivo, con o senza cessione dei beni.

WWW.STUDIOLEGALECAROZZA.IT