

Roma, 3 Settembre 2012

CIRCOLARE N. 11/2012

Prot. 126/2012
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

**Oggetto: - Novità contratti a termine.
- Tentativo obbligatorio di conciliazione nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo.**

Novità contratti a termine

La legge 92/2012 (c.d. Riforma Fornero) ha introdotto rilevanti novità anche in materia di contratti a termine, apportando modifiche al D. lgs n.368/2001.

In particolare, la nuova legge **ha introdotto nell'ordinamento la fattispecie del contratto a termine acausale**, che consente al datore di lavoro di stipulare un contratto a tempo determinato, privo dell'indicazione delle "*ragioni di carattere tecnico produttivo organizzativo e sostitutivo*" finora sempre richieste dall'art 1 D. lgs 368/2001 ai fini della regolare stipulazione di un contratto a tempo determinato

Attraverso questa nuova fattispecie contrattuale si consente quindi al datore di lavoro di avere certezza in ordine alla legittimità dell'apposizione del termine al contratto, a differenza di quanto spesso accade nelle altre fattispecie di contratti a tempo determinato che spesso, ove impugnate dal lavoratore, per illegittima apposizione del termine non superano il vaglio giurisdizionale.

Il contratto a termine cd acausale ha le seguenti specificità:

- 1) durata massima mesi dodici;
- 2) non può mai essere prorogato anche se di durata iniziale inferiore a mesi dodici;
n.b. anche a questa fattispecie contrattuale è però applicabile la c.d. "prosecuzione consentita" di cui ad art.5 comma 2 del D.lgs n. 368/2001 ;



- 3) può essere stipulato per una ed una sola volta;
- 4) può essere stipulato solo nel caso in cui si tratti di primo rapporto lavorativo tra le stesse parti, con esclusione quindi di possibilità di stipulare detto contratto qualora tra le parti sia stato stipulato in precedenza un contratto di lavoro di qualsiasi tipo (quale ad esempio contratto a tempo determinato);
- 5) la stipula di un contratto a termine acausale non impedisce quindi dopo la sua scadenza la possibilità per il datore di lavoro di procedere alla stipula di altri contratti a termine, che dovranno però necessariamente indicare la causale di cui all'art 1 del D.lgs 368/2001.

Per quanto riguarda le altre novità introdotte dal "Decreto Fornero" in materia di contratti a termine si segnala:

- a) aumento del periodo di cd "prosecuzione consentita" del contratto a termine dopo la sua scadenza, di cui ad art. 5 comma 2 del D. lgs n. 368/2001, che passa a 30 o 50 giorni, a seconda che la durata iniziale prevista dal contratto a termine fosse inferiore o superiore a mesi sei, con obbligo di comunicazione al centro per l'impiego;
- b) aumento dell'intervallo di tempo necessario fra la scadenza di un contratto a termine e stipulazione del successivo che ora è di 60 giorni per i contratti a termine di durata inferiore ai sei mesi e 90 giorni per i contratti a termine di durata superiore a mesi sei

NB Le modifiche di cui a lettera a), b) si applicano ai soli contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore della Riforma Fornero in data del 18 luglio 2012.

Tentativo obbligatorio di conciliazione nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Alla luce delle modifiche introdotte dalla legge 92/2012 anche in materia di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si ritiene opportuno sottoporre agli Associati le seguenti riflessioni:



L'art.120 del vigente ccnl prevede la possibilità per il datore di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con una guardia p. giurata, trascorso un periodo di 180 giorni calendario senza che il lavoratore sia rientrato in possesso del decreto di nomina a gpg e/o della licenza di porto d'armi.

Sulla fattispecie sono intervenute alcune sentenze della Suprema Corte di Cassazione che si riportano per la parte che interessa

".....la sospensione o il mancato rinnovo dei titoli di polizia costituiscono una forma di inadempimento incolpevole della prestazione che è riconducibile alle norme generali sulle obbligazioni in tema di impossibilità sopravvenuta della prestazione, con la conseguenza dell'estinzione del rapporto di lavoro, nel caso del venir meno dell'interesse del datore di lavoro alla prestazione del lavoratore, che può rientrare anche nella previsione di cui all'art.3 prima parte della legge 66/604 nel senso che consente la risoluzione del rapporto stesso per giustificato motivo" (Cass. sez Lav. 2727/1989).

"....Il relativo motivo di appello sarebbe stato erroneamente disatteso dalla Corte Territoriale, la quale avrebbe attribuito alla norma contrattuale valenza integrativa della disposizione di cui alla L. 604/66 art.3, relativa al giustificato motivo oggettivo di licenziamento, attraverso l'individuazione di un ipotesi particolare di questo" (Cass sez.Lav. 6338/2010) .

Tanto premesso si sottolinea come, a seguito delle modifiche introdotte dalla cd. Riforma Fornero in materia di licenziamenti, nel caso in cui un datore di lavoro che impieghi più di 15 dipendenti, intenda procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è tenuto a porre in essere il preventivo tentativo obbligatorio di conciliazione avanti alla Direzione del Lavoro competente per ambito territoriale, con le modalità previste all'artt. 7 legge 604/66:

Dal tenore letterale di tale norma, che fa riferimento al giustificato motivo oggettivo di licenziamento, senza alcuna specifica in ordine alle ipotesi, è quindi da ritenersi che la procedura prevista dall'art.7, trovi applicazione in tutte le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ivi comprese quelle che non riguardano l'organizzazione aziendale, ma la persona fisica del lavoratore, come nel caso di mancato rinnovo dei titoli di pubblica sicurezza. .

Il datore di lavoro dovrà quindi, in ipotesi di recesso per giustificato motivo oggettivo, **prima** di procedere al licenziamento inviare, a mezzo raccomandata ar. una comunicazione scritta alla DLT e per conoscenza al dipendente interessato al recesso, il cui contenuto dovrà far riferimento alla intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, indicandone le motivazioni nonché eventuali misure di assistenza finalizzate ad una eventuale ricollocazione del lavoratore.



Associazione
Italiana
Vigilanza

www.assiv.it

CIRCOLARE ASSIV

Si ricorda altresì che il vizio di carenza della comunicazione di cui sopra non è sanabile ed inficia sia la procedura, che l'eventuale recesso adottato in violazione della stessa.

Solo una volta esauritosi negativamente il tentativo obbligatorio di conciliazione, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento del lavoratore interessato, che avrà effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato.

Distinti saluti.

*Avv. Giovanni Pollicelli
Componente
Commissione Sindacale ASS.I.V.*



Aderente alla CONFINDUSTRIA