

LAVORO

Contratti a termine senza causale? Sì, ma non sempre

E' vero che la recente riforma del lavoro ha previsto la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato privi di causale?

La Legge 28 giugno 2012 n. 92 contenente "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", entrata in vigore lo scorso 18 luglio, è intervenuta su diversi aspetti della disciplina del contratto a tempo determinato, modificando in più parti il Decreto legislativo n. 368 del 2001.

Tra queste modifiche vi è l'eliminazione del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo - riferibili anche all'ordinaria attività del datore - ai fini della valida stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato.

Ma questo solo a condizione che il contratto stipulato fra il datore di lavoro (o l'utilizzatore nelle ipotesi di somministrazione di lavoro) ed il lavoratore (anche nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato) sia il primo e che lo stesso abbia una durata non superiore a dodici mesi (non è ammessa alcuna proroga, nemmeno qualora lo stesso abbia avuto una durata iniziale inferiore a un anno).

Infatti, l'articolo 1, comma 9, lettera b) della citata legge, ha inserito nel corpo della disposizione di cui all'art. 1, c. 1 del Decreto legislativo prima citato, il seguente periodo: «1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo

determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore 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 ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.(...)».

Pertanto, dalla formulazione letterale della disposizione, si evince che la deroga al cosiddetto principio di causalità nelle assunzioni a tempo determinato possa trovare applicazione una volta soltanto tra i medesimi soggetti che stipulano il contratto a tempo determinato: ciò in quanto la finalità del legislatore nell'introduzione del primo contratto a tempo determinato "senza causale" (in gergo: "a-causale") è, appunto, quella di verificare meglio le attitudini e capacità professionali del lavoratore in relazione all'inserimento nello specifico contesto lavorativo.

In altri termini, le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo tipiche finora dei contratti a termine devono ancora sussistere nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha già intrattenuto

un primo rapporto lavorativo di natura subordinata (perché il legislatore postula che a quel punto il datore di lavoro conosca il lavoratore e sappia già come impiegarlo al meglio, ndr). Il legislatore ha, inoltre, previsto che la contrattazione collettiva (di livello interconfederale e categoriale) anche decentrata (in via delegata) possa decidere che il contratto a tempo determinato non debba essere sorretto dalla causale nei casi in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da: avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Da evidenziare infine che l'assunzione non potrà riguardare più del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Per completezza nella risposta al presente quesito si segnala, inoltre, la recente Circolare n. 18/2012, con la quale il Ministero del lavoro ha fornito i primi chiarimenti in merito alle modifiche apportate dalla riforma: tra queste anche quelle in ordine all'argomento di cui trattasi.

Avv. Luca Failla
Lablaw Studio Failla
Rotondi & Partners

DANNI FISICI

Indennizzabili i danni sulla via dal lavoro a casa

Mentre rientravo a casa dal lavoro sono stata scippata e, poiché sono caduta, ho riportato lesioni. Mi spetta qualche tutela?

Il nostro ordinamento offre, tramite l'Inail, copertura assicurativa per i cosiddetti "infortuni in itinere", subiti dal lavoratore durante il normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al posto di lavoro. L'indennizzo è ammesso anche in caso di interruzioni o deviazioni da tale percorso, purché siano dettate da cause di forza maggiore o da esigenze improrogabili o talmente brevi da non alterare le condizioni di rischio. L'assicurazione è attiva anche nel caso di utilizzo di un mezzo di trasporto privato, a patto sia necessario (es. per mancanza dei mezzi pubblici). Anche le lesioni derivanti da scippo subito durante il percorso casa-lavoro possono essere considerate, atteso che esse derivano da un evento dannoso, imprevedibile ed atipico, indipendente dalla condotta del lavoratore, esposto a tale rischio anche durante il tragitto casa-lavoro (Corte di Cassazione sent. 11545, 20 luglio 2012).

Avv. Michele Andreano
Andreano Studio Legale S.r.l.

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email info@professionisti.it

FAMIGLIA

Così s'incestra il coniuge che tradisce

In Italia, nel caso di "separazione per colpa", come si può dimostrare la responsabilità del coniuge fedifrago?

Tra gli obblighi reciproci assunti dai coniugi con il matrimonio vi è quello di fedeltà. L'onere di dimostrarne in giudizio la violazione è a carico del soggetto "tradito", il quale deve munirsi di "prove", per mezzo di terzi imparziali e legalmente autorizzati ad ottenerle, ossia gli investigatori privati muniti di licenza prefettizia. Costoro, secondo il nuovo Codice deontologico della Privacy, hanno la possibilità di far sottoscrivere al cliente un mandato ad hoc. Gli investigatori possono essere convocati a testimoniare in giudizio nella causa di separazione.

Foto e/o filmati attestanti il tradimento non sono considerati prove dal giudice, ma potrebbero essere considerati "indizi"; ha valore di prova, invece, la testimonianza e la relazione scritta fornita dall'investigatore privato, il quale ha avuto modo di constatare "de visu" i fatti. L'assenza di mandato scritto è motivo idoneo a rendere nulla ogni prova acquisita a favore del cliente.

Dott. Marco Corvino
Investigazioni e Sicurezza

SUCCESSIONI

Polizze coereditate chi non le cede dovrà risarcire

Mia madre, ora defunta, aveva stipulato alcune polizze sulla vita, beneficiari, gli eredi legittimi. A distanza di un anno dal suo decesso, volevo procedere alla loro liquidazione. Le polizze sono in possesso di mia sorella, la quale si rifiuta di consegnarle.

Quando il promotore dell'assicurazione si è recato presso di lei per evidenziare che le polizze hanno un termine di prescrizione, la stessa ha risposto che non le importa.

Posso denunciare per appropriazione indebita?

Può denunciare sua sorella, dopo averla formalmente diffidato, in qualità di coerede e, quindi, al pari di questa, legittimo proprietario, pro quota, di tali polizze. Tuttavia, ritengo che sua sorella potrebbe opporsi, sostenendo che non si tratta di documento "altrui", nel senso di documento a lei consegnato da altri. Invece, ritengo utile siano evidenziati nella diffida gli aspetti civili risarcitori: sua sorella deve essere informata del fatto che, in caso di inesigibilità delle quote a causa del ritardo di consegna delle polizze, dovrà risarcirle l'importo a suo tempo dovuto.