

Roma, 15 giugno 1999

Circolare n. 134

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale
e Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai membri del Consiglio
di indirizzo e vigilanza
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: Art. 8, co.2, legge 23.7.1991, n. 223.

SOMMARIO: *Termine per l'invio della comunicazione di avvenuta trasformazione del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'art. 8, co.2, della legge n. 223/1991.*

L'art. 8, co. 2 della legge n. 223/1991 prevede, come noto, che i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi dalle liste di mobilità, e che la relativa quota di contribuzione a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955 n. 25 e successive modificazioni.

Lo stesso comma prevede inoltre che, qualora nel corso del suo svolgimento il contratto a termine venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetti per ulteriori 12 mesi.

Con la circolare n. 50 del 5.3.1997 è stato precisato che:

- il contratto a termine non può avere una durata superiore a dodici mesi;
- la trasformazione del contratto deve avvenire prima della scadenza pattuita tra le parti;
- l'invio della comunicazione di avvenuta trasformazione, necessario ai fini del riconoscimento del beneficio per ulteriori dodici mesi, può essere effettuato entro il termine dei 5 giorni previsti per le assunzioni dal D.L. 14.6.1995, n. 232 (art. 2, co.2 e 5), in base alle indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro.

Nella medesima circolare è stato inoltre chiarito che la norma dell'art.8, co.2 ha introdotto una nuova fattispecie di contratto a termine, finalizzata a promuovere il reimpiego dei lavoratori in mobilità, accanto alle altre tassativamente previste dalla legge n. 18.4.1962, n. 230 recante la disciplina generale del rapporto di lavoro a tempo determinato.

A questa particolare fattispecie non si applicano, quindi, le disposizioni dettate dalla stessa legge n. 230/1962. Peraltro l'autonomia di tale fattispecie, caratterizzata da propri specifici presupposti soggettivi e di durata, non preclude il ricorso in via analogica alla normativa vigente per le ordinarie ipotesi di lavoro a termine, disciplinate con legge n. 230/1962 e successive modificazioni.

Assumono rilevanza, in questo quadro, le previsioni dell'art. 2 della legge n. 230/1962, come modificato dall'art. 12 della legge 24.6.1997, n. 196.

Secondo la originaria formulazione di questa norma, la continuazione del rapporto dopo la scadenza del termine inizialmente pattuito fra le parti comportava la conversione in contratto a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore.

Nella nuova formulazione della legge n. 196/197 si è invece optato per un meccanismo più flessibile, che legittima la continuazione del rapporto entro un determinato margine di tolleranza, entro il quale non si avrà la conversione, ma solo una maggiorazione retributiva a carico del datore di lavoro.

In particolare la prosecuzione del rapporto di lavoro:

- oltre il ventesimo giorno dalla scadenza, se il contratto ha durata inferiore a sei mesi, ovvero
- oltre il trentesimo giorno, se il contratto ha durata superiore ai sei mesi comporta la conversione in contratto a tempo indeterminato, mentre fino a concorrenza dei predetti limiti il datore di lavoro è unicamente tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto.

Ulteriore, rilevante innovazione è che la conversione in contratto a tempo indeterminato non opera più fin dalla data della prima assunzione, ma solo dalla scadenza del ventunesimo giorno o del trentunesimo giorno successivo al termine di durata inizialmente previsto.

Si può quindi affermare, in seguito alla previsione di tale "slittamento" del momento in cui opera la conversione in rapporto a tempo indeterminato, che il rapporto a termine legittimamente permane in vita fino ai limiti temporali individuati dalla nuova norma.

Si ritiene che i criteri individuati in tali disposizioni normative possano essere validamente utilizzati in sede applicativa anche per l'individuazione del termine di invio della comunicazione di trasformazione del contratto a termine stipulato ai sensi dell'art. 8, co.2 della legge n. 223/1991. Ciò consente di attuare una gestione meno rigida della fase di trasformazione del contratto, nell'intento di favorire in ogni modo il reimpiego dei lavoratori che si trovano in mobilità.

Da tale impostazione consegue che:

- l'invio della comunicazione agli organi del collocamento deve essere effettuato entro cinque giorni dalla trasformazione a pena dell'applicazione della sanzione amministrativa prevista dal citato D.L. 232/1995;

- le agevolazioni potranno essere concesse per ulteriori dodici mesi anche nel caso in cui la comunicazione alla sezione circoscrizionale sia effettuata oltre il predetto termine di 5 giorni, purché comunque non oltre i termini di slittamento previsto dall'articolo 12 della legge n. 196/97, ossia non oltre il ventesimo giorno o non oltre il trentesimo a seconda che il contratto abbia durata inferiore o superiore a sei mesi.

Si precisa che indicazioni fornite con la presente circolare attengono unicamente all'individuazione del termine per l'invio della comunicazione, fermo restando che gli ulteriori dodici mesi di beneficio decorrono comunque dalla data di trasformazione, come già illustrato con la circolare n. 50/1997, per ogni altro aspetto confermata.

La presente circolare si applica a tutte le trasformazioni verificatesi dopo l'entrata in vigore della legge 24 giugno 1997 n. 196.

IL DIRETTORE GENERALE
TRIZZINO