



STUDIO ASSOCIATO
LORENZO E RICCARDO PERINETTO
DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

Corso G. Matteotti, 44 – 10121 – Torino (TO) – ITALIA Tel. 0115155411 – Fax 0115624225
segreteria@studioperinetti.it - www.studioperinetti.it

Torino, li 19 maggio 2020

Comunicazione n. 13/2020

Oggetto: nuove assunzioni e proroghe

Gentile cliente,

la presente intende riassumere i suggerimenti da adottare, in caso di nuove assunzioni e proroghe dei contratti a termine, in costanza di utilizzo di ammortizzatori sociali.

Facciamo presente che il periodo che stiamo vivendo genera e mette in risalto molte lacune normative, pertanto ci muoviamo in un terreno parzialmente inesplorato, che richiede prudenza e consapevolezza dei rischi.

Assunzioni

Per quanto concerne i rischi, l'unico realmente normato riguarda il divieto di assunzione a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni già ricoperte dal personale in cassa integrazione. La violazione del divieto comporta la trasformazione di tale rapporto a tempo indeterminato.

Un secondo rischio, meno evidente, riguarda il rispetto del principio generale assistenziale della cassa integrazione. In altre parole, l'assunzione deve essere motivata da comprovate esigenze organizzative e produttive, non deve generarsi il sospetto di un utilizzo improprio dell'ammortizzatore sociale.

In ultimo il lato dipendenti: una distribuzione non equa del lavoro e della cassa integrazione può generare futuro contenzioso con i dipendenti. Per limitare il rischio contenzioso occorre rispettare correttamente il criterio di rotazione, per quanto possibile e senza snaturare l'organizzazione aziendale, ma comunque in modo tale che non si generino esclusioni e situazioni di malcontento che si sarebbero potute evitare con una più equa distribuzione delle ore di lavoro rispetto a quelle di sospensione.

Riassumendo, di seguito le regole da rispettare per limitare i rischi di cui sopra:

1. nessuna nuova assunzione se non per mansioni completamente diverse da quelle svolte dal personale sospeso o ad orario ridotto, utilizzare pertanto il personale già in forza fintanto che perduri la cassa integrazione, anche facendogli svolgere mansioni diverse da quelle a cui è abitualmente adibito.

A tale proposito consigliamo di lasciare traccia scritta di una proposta fatta ai dipendenti di rientrare al lavoro anche per svolgere mansioni diverse (anche se inferiori), in questo modo, in caso di rifiuto, sarà di facile giustificazione il ricorso a nuove assunzioni. Qualora, invece, non si trattasse di un rifiuto ma la mansione non sia effettivamente eseguibile dal personale in forza (ad esempio la mansione di cuoco se in azienda non ci sono altri cuochi), è consigliabile specificare questa motivazione nella mail di richiesta di assunzione che invierà allo Studio.

2. rispettare il criterio di rotazione tra tutto il personale adibito alle medesime mansioni, evitando che si generino situazioni di sospensione/riduzione del singolo, perché potrebbe essere considerato un comportamento ritorsivo e generare contenzioso nell'immediato futuro.

Anche in questo caso, qualora non sia possibile rispettare il criterio di rotazione per rifiuto del dipendente, è bene che vi sia traccia scritta di tale rifiuto in modo da poterlo utilizzare in un eventuale contenzioso.

Proroghe dei contratti a termine

Per quanto riguarda le proroghe dei contratti a termine, l'introduzione dell'art. 19-bis in fase di conversione in legge del DL 18/2020 ne consente l'effettuazione in deroga al divieto posto dal D.lgs 148/2015. I dipendenti così prorogati potranno anche usufruire della cassa integrazione, diversamente da quanto inizialmente previsto.

Ricordiamo che ad oggi è comunque ancora necessario inserire le causali per proroghe oltre i 12 mesi di contratto, e rimane altresì il vincolo dei 24 mesi di durata complessiva.

STUDIO ASSOCIATO
LORENZO E RICCARDO PERINETTO