

Obbligo di comunicare l'eventuale prosecuzione del rapporto a termine oltre il termine

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 251 del 26 ottobre 2012, il Decreto 10 ottobre 2012, con le modalità di comunicazione sulla prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato (previsto dall'articolo 1, comma 9, lett. f, della Legge n. 92/2012 - Riforma del Lavoro). La disposizione entra in vigore il 25 novembre 2012.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DECRETO 10 ottobre 2012

Modalità di comunicazione sulla prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato.
(12A11365)

IL MINISTRO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Vista la legge 28 giugno 2012, n. 92, recante «Disposizioni in materia di mercato del lavoro in una prospettiva di crescita»;

Visto, in particolare, l'art. 1, comma 9, lettera f);

Visto il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007 concernente le comunicazioni obbligatorie;

Considerato che ai sensi dell'art. 1, comma 9, lettera f) della legge 28 giugno 2012, n. 92, occorre fissare le modalità di

comunicazione della prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato;

Decreta:

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

Il presente decreto definisce le modalità di comunicazione della prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato.

Art. 2

Modalità di comunicazione

La prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato, va comunicata al centro per l'impiego ove è ubicata la sede di lavoro secondo le modalità di trasmissione di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007, concernente le comunicazioni obbligatorie.

Art. 3

Disposizioni finali

Il presente decreto entra in vigore il trentesimo giorno successivo alla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 10 ottobre 2012

Il Ministro: Fornero

fonte: Gazzetta Ufficiale

Sui Contratti a termine rammentiamo che:

La legge 7 agosto 2012, n. 134 di conversione del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 recante: «Misure urgenti per la crescita del Paese», tra le altre cose, ha apportato ulteriori novità alla legge n. 92/2012, c.d. di Riforma del mercato del lavoro.

Le modifiche alla legge n. 92/2012 sono contenute nell'articolo 46-bis :

a) contratti a termine. Viene, nuovamente modificato il D.L.vo n. 368/2001, limitatamente al periodo di "latenza" tra un contratto a tempo determinato e l'altro (in via generale, 60 o 90° giorni a seconda che il rapporto sia durato per un periodo inferiore, pari o superiore ai 6 mesi. Nei contratti stagionali ed in tutti quelli previsti dalla contrattazione collettiva, anche decentrata, può essere portato, rispettivamente, a 20 o 30 giorni. omissis

Come è noto, la legge 92/2012 di riforma è intervenuta su molteplici aspetti, particolarmente importanti, come, ad esempio, in materia di contratti a termine: l'ampliamento del periodo di "sforamento" dopo il termine del contratto a termine (trenta o cinquanta giorni al massimo, a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore, previa comunicazione telematica - non ancora operativa- al "sistema delle comunicazioni obbligatorie" e con le maggiorazioni economiche già previste); lo "stacco" tra un contratto a termine e l'altro (sessanta o novanta giorni, fatta eccezione dei rapporti stagionali e delle altre ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva nel c.d. "decreto Sviluppo", approvato, in via definitiva, dal Parlamento il 3 agosto 2012); i termini di impugnazione (centoventi giorni per quella stragiudiziale e centottanta per quella giudiziale a partire dal 1° gennaio 2013); le conseguenze risarcitorie connesse ad una conversione a tempo indeterminato del rapporto a termine (indennità onnicomprensiva compresa tra 2,5 e 12 mensilità); la contribuzione aggiuntiva a carico dei datori di lavoro (1,40% a partire dal 1° gennaio 2013) e la successiva, parziale, restituzione degli importi versati nell'ultimo semestre in caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato.