



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 62 2013

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

- Chiarimenti sul "Decreto Lavoro" dopo la conversione in legge

Con la Circolare n. **35 del 29 agosto 2013**, il **Ministero del Lavoro** ha fornito i primi chiarimenti interpretativi sulle novità introdotte dal **DL n. 76/2013** convertito, con modificazioni, nella **Legge n. 99 del 9 agosto 2013**, entrata in vigore lo scorso 23 agosto.

In particolare, le indicazioni riguardano i seguenti aspetti del Decreto Lavoro:

- apprendistato;
- tirocini formativi e di orientamento;
- contratto a tempo determinato;
- distacco e contratto di rete;
- lavoro intermittente;
- collaborazioni coordinate e continuative a progetto;
- lavoro accessorio;
- procedura di conciliazione in caso di licenziamento;
- associazione in partecipazione;
- convalida delle risoluzioni consensuali e delle dimissioni;
- stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro;
- solidarietà negli appalti;
- rivalutazione delle sanzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- pluriefficacia delle comunicazioni al Centro per l'impiego;
- tutela del lavoratore in somministrazione;
- imprese agricole e assunzioni contestuali.

Vi illustreremo man mano i diversi punti analizzati dalla Circolare ministeriale; oggi, con la presente, tratteremo il contratto di apprendistato, lo stage e il contratto a termine.

➤ APPRENDISTATO

Le linee guida di prossima emanazione potranno prevedere che, in deroga alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 167/2011:

- a) il **piano formativo individuale** di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 167/2011 sia **obbligatorio esclusivamente** in relazione alla formazione per l'acquisizione delle **competenze tecnico-professionali e specialistiche**;
- b) la **registrazione della formazione** e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita sia effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al D.M. 10 ottobre 2005;
- c) in caso di **imprese multi localizzate**, la formazione avvenga nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

A partire dal 1 ottobre 2013, in assenza della adozione delle linee guida, comunque le modifiche succitate troveranno diretta applicazione.

➤ TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

Il Legislatore ha stabilito che *"i datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più regioni possono fare riferimento alla sola normativa della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni presso il Servizio informatico nel cui ambito territoriale è ubicata la sede legale"*.

Tale previsione costituisce una mera facoltà per i datori di lavoro e non già un obbligo. Rimane quindi sempre possibile osservare, in relazione al luogo di svolgimento del tirocinio, la specifica disciplina regionale. La disciplina che il datore di lavoro intenderà applicare dovrà comunque essere indicata quantomeno nella documentazione consegnata al tirocinante.

➤ CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il Decreto interviene sulla disciplina del **contratto a termine "acausale"**.

A differenza della precedente disciplina va pertanto evidenziato che:

- a) la durata massima di **dodici mesi** del contratto "acausale" – che ora **può essere prorogato** – è **comprensiva di eventuale proroga**;
- b) la disciplina eventualmente introdotta dalla **contrattazione collettiva** in materia di contratto "acausale" va ad integrare quanto già previsto direttamente dal Legislatore. I **contratti collettivi, anche aziendali**, potranno prevedere, a titolo esemplificativo, che il contratto a termine "acausale" possa avere una **durata maggiore di dodici mesi** ovvero che lo stesso possa essere sottoscritto anche da **soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato**.

⇒ Evidenziamo l'importanza di questa disposizione normativa e Vi informiamo che lo Studio è a Vostra disposizione per contattare le Organizzazioni Sindacali al fine di sottoscrivere un accordo aziendale che vada ad ampliare la possibilità di utilizzo dei contratti a termine "acausali".

- c) i c.d. **periodi cuscinetto**, (il periodo cuscinetto è il periodo in cui si prolunga il contratto a termine oltre alla sua originale scadenza), trovano applicazione anche in relazione ai contratti a

termine "acausali". Di conseguenza, un contratto "acausale" potrà avere una durata massima di **dodici mesi (durata stabilita) e cinquanta giorni (periodo cuscinetto)**.

Ricordiamo che l'applicazione dei "periodi cuscinetto" comporta l'applicazione delle **maggiorazioni retributive** dovute al lavoratore **"per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo" e "al 40% per ciascun giorno ulteriore"**.

d) intervalli tra due contratti a termine: sono modificati nuovamente gli intervalli tra due contratti a tempo determinato, ripristinandoli a **10 o 20 giorni**, a seconda che il primo contratto abbia una **durata fino a sei mesi ovvero superiore a sei mesi**.

e) limiti quantitativi contratti acausali: è stato chiarito che l'"*individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato*" da parte della contrattazione collettiva nazionale riguarda sia i contratti a termine "causali" che "acausali".

Al riguardo le parti sociali potranno peraltro individuare limiti quantitativi differenziati tra contratti a tempo determinato "causali" e contratti "acausali".

03 settembre 2013

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverla, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.