



Dr. SAVERIO NICCO

LAVORO

Consulente del Lavoro dal 2008 in Carcare (SV). Laureato in Economia Aziendale presso l'Università degli studi di Genova, con Tesi dal titolo "Il lavoro a progetto nella prima interpretazione giurisprudenziale". Componente del Collegio dei Revisori del Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Savona e della Commissione Rapporti con l'Inps del Consiglio provinciale di Savona. Presidente Associazione Provinciale Giovani Consulenti del Lavoro di Savona, membro del consiglio direttivo dell'Associazione Nazionale Giovani Consulenti del Lavoro. Esperto Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, collabora alla rivista tecnica "Pianeta Lavoro e Tributi" - Teleconsul Editore.

D.L. 76/2013: LE NOVITÀ INTRODOTTE AD ALCUNE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Il Decreto legge 76/2013 - Decreto Lavoro, convertito in Legge 99/2013, pone tra i suoi obiettivi l'emanazione di norme che favoriscano

la promozione dell'occupazione, in particolare quella giovanile.

In questa sede analizzeremo, anche alla luce della circolare 35/2013 del Ministe-

ro del lavoro, le modifiche apportate dal decreto ai seguenti contratti di lavoro:

- contratto a tempo determinato,
 - contratto di distacco,
 - contratto intermittente
 - contratto di apprendistato,
- con l'obiettivo di fare il punto della situazione.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

CONTRATTO A TERMINE "ACAUSALE"

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato, in linea generale, qualora sussistano motivazioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

La riforma Fornero (L. 92/2012) ha introdotto la possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato senza l'obbligo di indicazione della causale in caso di primo rapporto di lavoro a tempo determinato tra le parti, per una durata massima di dodici mesi. Il contratto a termine "acausale" può essere stipulato sia dai datori di lavoro che dagli utilizzatori, in caso di somministrazione.

Il Ministero del lavoro, con circolare 18/2012, chiarisce che il riferimento al primo contratto di lavoro tra le parti trova giustificazione nel fatto che il contratto a termine "acausale" è finalizzato anche "ad una miglior verifica delle attitudini e capacità professionali del lavoratore in relazione all'inserimento nello specifico contesto lavorativo".

Il decreto legge 76/2013 introduce, rispetto a quanto sopra riportato, le seguenti novità:

- il contratto "acausale" può essere prorogato. La durata massima non può comunque superare i dodici mesi;
- i Ccnl, anche a livello aziendale, possono prevedere specifiche ipotesi di stipula dei contratti a termine "acausali". Pertanto, secondo la circolare 35/2013 del Ministero del lavoro i contratti collettivi potranno prevedere che il contratto a termine "acausale" possa avere una durata superiore ai dodici mesi e che possa essere sottoscritto anche da soggetti che abbiano già avuto, in precedenza, un rapporto di lavoro subordinato.

I "PERIODI CUSCINETTO"

Sempre in relazione al contratto a termine "acausale", viene introdotta la possibilità di applicazione dei c.d. periodi cuscinetto. Pertanto, il contratto potrà proseguire oltre la propria naturale scadenza, senza essere riqualficato come rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nei seguenti limiti:

- fino ad un massimo di trenta giorni per i contratti di durata fino a sei mesi,
- fino ad un massimo di cinquanta giorni per i contratti di durata superiore a sei mesi.

Risulta opportuno ricordare che in questo caso è d'obbligo l'applicazione delle maggiorazioni retributive dovute al lavoratore per ogni giorno di continuazione del rapporto di lavoro che sono pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per i giorni seguenti.

INTERVALLI TRA DUE CONTRATTI A TERMINE

I c.d. periodi di "stop&go" tra due contratti a termine vengono riportati a dieci giorni per i contratti di durata fino a sei mesi e a venti giorni per i contratti di durata superiore.

La disposizione vale per i contratti stipulati dopo il 28 giugno 2013, anche se il precedente rapporto lavorativo ha avuto origine antecedentemente, ma non trova applicazione nei seguenti casi:

- lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al D.P.R. 1525/1963,
- ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non necessariamente in relazione alle attività stagionali.

DISTACCO DI PERSONALE ALL'INTERNO DELLE RETI D'IMPRESA

Il distacco è l'istituto attraverso il quale un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, mette temporaneamente a disposizione di un altro datore uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Una delle problematiche più rilevanti in caso di distacco di personale risiede nell'individuazione dell'interesse del distaccante.

Nel caso in cui il distacco di personale intervenga tra imprese che hanno sottoscritto un contratto di rete, l'interesse da parte del distaccante si configura automaticamente in virtù dell'operare della rete stessa.

Ne deriva che, in caso di verifica ispettiva, sarà sufficiente il controllo dell'esistenza del contratto di rete tra distaccante e distaccatario, ai sensi del D.L. 5/2009 convertito dalla L. 33/2009.

La norma autorizza, inoltre, la possibilità di esercizio del potere direttivo nei confronti dei lavoratori distaccati, da parte di ciascun imprenditore che partecipi al contratto di rete. In relazione alla sanzionabilità di eventuali illeciti sarà necessario rifarsi a quanto previsto dal contratto stesso.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Il legislatore introduce un limite all'utilizzo del contratto di lavoro intermittente stabilendo che lo stesso è ammesso, per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro, per un periodo non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro, da computarsi nell'arco di tre anni solari. Ne deriva che, per ogni rapporto di lavoro intermittente con il medesimo datore di lavoro si dovrà effettuare il computo delle giornate di effettiva prestazione a partire dal giorno di effettiva prestazione andando a ritroso di tre anni e comunque prestate successivamente al 28 giugno 2013, giorno di entrata in vigore delle disposizioni.

Per il settore autotrasporti, poiché questo non ricade tra quelli espressamente esclusi dal decreto, il superamento del limite comporta la riqualificazione del rapporto di lavoro in contratto a tempo pieno e indeterminato a partire dalla data di superamento del limite predetto.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il decreto introduce modifiche principalmente riguardo ai seguenti tre aspetti:

- 1) il piano formativo individuale deve essere obbligatorio solo in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- 2) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita deve essere effettuata in un documento che abbia i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino così come previsto dal D.M. 10 ottobre 2005;
- 3) in caso di imprese multi localizzate, la formazione deve avvenire nel rispetto della disciplina della Regione dove l'impresa ha la propria sede legale.

Riportiamo, di seguito, lo schema esemplificativo di libretto formativo, così come pubblicato nella circolare 35/2013 del Ministero del lavoro:

TIPOLOGIA	DESCRIZIONE	CONTESTO DI ACQUISIZIONE (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	PERIODO DI ACQUISIZIONE (anno/i in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	TIPO DI EVIDENZE DOCUMENTALI A SUPPORTO DELL'AVVENUTA ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE DESCRITTE

La norma prevedeva l'adozione da parte della Conferenza Stato-Regioni delle linee guida per il contratto di apprendistato professionalizzato o di mestiere, in relazione ai punti sopra esposti, entro il 30 settembre 2013. Poiché ciò non è avvenuto, il 1° ottobre 2013 le disposizioni hanno trovato diretta applicazione, tuttavia, non essendo il termine perentorio, le Regioni hanno varato successivamente le linee guida che, ad oggi, sono al vaglio della Conferenza Stato-Regioni.

Sempre in tema di apprendistato il legislatore stabilisce che successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o di mestiere. La disposizione si applica ai contratti in corso alla data di entrata in vigore del decreto il cui periodo formativo non sia ancora scaduto. Inoltre, è necessario che i contratti collettivi abbiano individuato la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato.