


RIFORMA DEL LAVORO: BILANCI E PROSPETTIVE

"Lavoro subordinato e flessibilità in entrata"


BRISCIANI & PARTNERS

REZZATO, 18 OTTOBRE 2013

Relatore: dott. Massimo Brisciani

DECRETO LEGGE DEL 28 GIUGNO 2013, N. 76, CONVERTITO DALLA LEGGE 99/2013

Contratto a termine 3

Contratto intermittente 5

Apprendistato 6

IL NUOVO CONTRATTO A TERMINE ACAUSALE

- A. disciplinato dalla legge → prorogabile (entro il limite di 12 mesi);
- B. disciplinato dalla contrattazione collettiva → regolato dai contratti collettivi, anche aziendali, sottoscritti da tutte le OO.SS. comparativamente più rappresentative (anch'esso prorogabile);

Punti di attenzione:

- Il periodo di tolleranza è esteso anche ai contratti acausali
- La somministrazione a termine acausale ammette una proroga
- Nel tetto di 36 mesi rapporti a termine e somministrazione

NB: anche i contratti a termine acausali sono computabili nei **limiti quantitativi** di utilizzo stabiliti dal CCNL

CONTRATTO A TERMINE: la disciplina degli intervalli e l'assunzione dalle liste di mobilità

Si riduce l'intervallo minimo tra un contratto a termine e l'altro:

Durata del contratto	Intervallo necessario
Fino a 6 mesi	10 giorni
Superiore a 6 mesi	20 giorni

NB: La contrattazione collettiva, anche aziendale, può prevedere **specifiche ipotesi** in cui **ridurre** ulteriormente gli intervalli.

Le assunzioni a termine dalle **liste di mobilità** sono escluse dall'ambito applicativo del D.Lgs. 368/2001, fermo restando il rispetto del principio di non discriminazione e dei criteri di computo dei dipendenti *ex art. 35 L.300/1970*.

CONTRATTO INTERMITTENTE

Limite temporale:

possibilità di utilizzare prestazioni di lavoro intermittente per un periodo complessivamente non superiore alle **400 giornate** di effettivo lavoro (*prestate successivamente al 28 giugno 2013*) nell'arco dei **tre anni solari**.

Il limite non si applica ai seguenti settori:

- turismo;
- pubblici esercizi;
- spettacolo.

NB: in caso di superamento di tale limite è prevista la trasformazione in rapporto a tempo pieno e indeterminato.

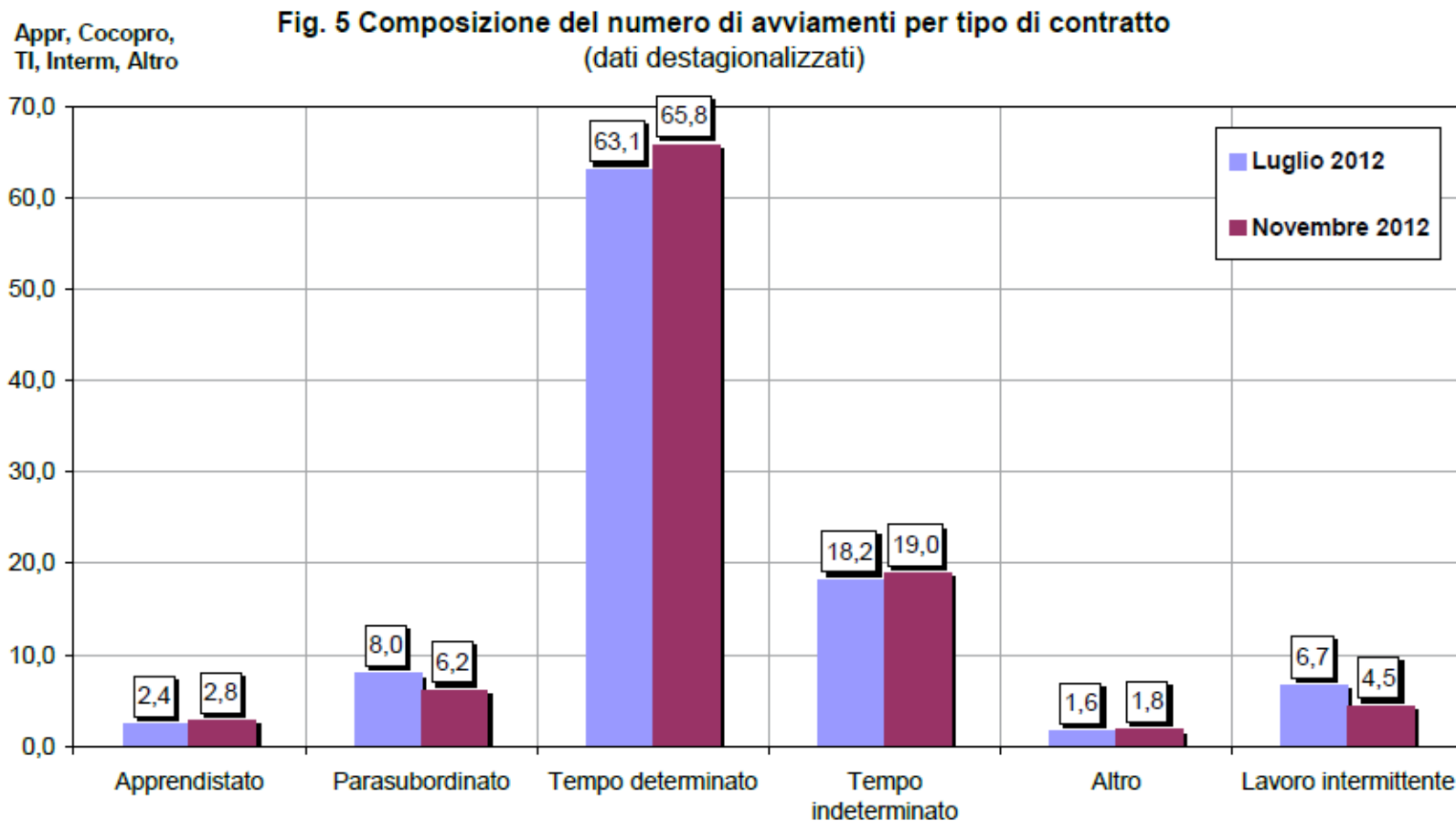
APPRENDISTATO

In caso di mancata adozione delle linee guida da parte della Conferenza Stato-Regioni entro il 30 settembre 2013, alle assunzioni con contratto di **apprendistato professionalizzante**, si applicano le seguenti semplificazioni:

- obbligatorietà del **piano formativo** individuale **solo** per la formazione tecnica, professionale e specialistica;
- registrazione della formazione e della qualifica professionale acquisita su un documento equipollente al **libretto formativo**;
- la **disciplina formativa** per le imprese multi localizzate è quella propria della regione in cui l'impresa ha la sede legale.

NB: è fatta salva l'adozione di una specifica disciplina regionale

COMPOSIZIONE DEL NUMERO DI AVVIAMENTI PER TIPO DI CONTRATTO



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, dati provvisori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



Brisciani & Partners srl
via G. B. Pergolesi, 24 20124

T +39 02 66 90 142 +39 02 67 07 43 09
info@briscianipartners.it

F +39 02 66 98 99 80
www.briscianipartners.it