



## NEWSLETTER LAVORO 04 – 2013

### **Novità normative**

1. Chiarimenti ministeriali sulla riforma Fornero
2. **31 maggio 2103: scadenza Documento Valutazione Rischi per aziende con meno di 10 lavoratori.**

### **1. Chiarimenti ministeriali sulla riforma Fornero**

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato un vademecum relativo all'applicazione della Legge 92/2012, di cui si mettono in evidenza i più rilevanti orientamenti interpretativi.

#### Contratto a tempo determinato:

- il primo contratto a-causale può essere stipulato anche se tra il datore e lavoratore a termine siano intercorsi pregressi rapporti di lavoro di natura autonoma (non invece in caso di precedenti rapporti di lavoro di natura subordinata);
- in caso di successione tra contratti a termine, non sussiste l'obbligo di rispettare gli intervalli tra i medesimi solo in caso di assunzione del lavoratore in mobilità. La contrattazione nazionale, territoriale o aziendale può ridurre gli intervalli anche in ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate a processi organizzativi qualificati;
- pur non essendovi divieti specifici, è opportuno evitare, dopo un primo contratto a termine, di assumere lo stesso lavoratore con contratto di lavoro intermittente senza il rispetto degli intervalli.

#### Contratto intermittente o a chiamata:

- può essere stipulato anche se il rapporto di lavoro presenta esigui intervalli temporali tra una prestazione, anche di rilevante durata, e l'altra;
- la contrattazione collettiva non può individuare i periodi predeterminati di attività riferendoli all'intero anno. Se il contratto individuale rinvia ad una previsione collettiva in tal senso, lo stesso sarà considerato a tempo indeterminato.
- per ogni ciclo di 30 giornate in cui, per lo stesso lavoratore, non è stato adempiuto l'obbligo di comunicazione della chiamata, trova applicazione una sola sanzione.

#### Apprendistato:

- se manca il libretto formativo, è possibile indicare il percorso formativo svolto anche mediante annotazione dell'attività espletata su un qualsiasi registro del datore di lavoro, senza particolari formalità;
- la violazione della normativa sulla figura del tutor non comporta l'automatica applicazione delle sanzioni per la mancata formazione.

# TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

## Lavoro occasionale accessorio (voucher):

- può sempre essere attivato tenendo conto esclusivamente dei limiti di carattere economico. Non ha rilevanza la natura dell'attività e nemmeno la circostanza che in azienda siano eventualmente presenti lavoratori che svolgono la medesima prestazione con un contratto di lavoro subordinato.

## Procedura conciliativa del licenziamento per giustificato motivo oggettivo:

- è possibile presentarsi in DTL con un accordo precedentemente raggiunto in sede sindacale;  
- non deve essere espletata per le ipotesi di licenziamenti *ad nutum*, ovvero per i licenziamenti intimati durante il periodo di prova, per superamento del periodo di comporto e quello intimato all'apprendista al termine del periodo formativo.

## Lavoro a progetto:

- Il progetto può rientrare nell'ambito del ciclo produttivo dell'impresa e nel core business aziendale, ma non può limitarsi a sintetiche e generiche formulazioni standardizzate che identificano la ragione sociale descritta nella visura camerale del committente;

## **2. Scadenza Documento Valutazione Rischi per aziende con meno di 10 lavoratori**

Si segnala che il **31 maggio 2013** è l'ultimo giorno di validità dell'autocertificazione ai fini della valutazione dei rischi per i datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti.

Entro tale data tutti i datori di lavoro, che fino ad oggi si sono avvalsi della possibilità di autocertificazione, dovranno pertanto fare la valutazione dei rischi e formalizzarla in un documento di valutazione di tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro (DVR).

In caso di non ottemperanza agli obblighi la normativa prevede le seguenti sanzioni:

- per omessa redazione del DVR, l'arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 2.500 a € 6.400.
- in caso di incompleta redazione del DVR con omessa indicazione delle misure ritenute opportune al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, misure di prevenzione e protezione, procedure sulle misure da adottare e distribuzione dei compiti e delle responsabilità, è prevista una ammenda da € 2.000 a € 4.000;
- in caso di incompleta redazione del DVR con omessa indicazione sulla relazione della valutazione di tutti i rischi, l'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici o richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza ed adeguata formazione (esempio: uso carrello elevatore, etc.) , è prevista una ammenda da € 1.000 a € 2.000.

I clienti che non avessero ancora provveduto alla redazione del DVR possono rivolgersi al Consorzio COMETA ([www.consorziocometa.it](http://www.consorziocometa.it)), partner di fiducia dello Studio per le tematiche di sicurezza sul lavoro, scrivendo un email a: [segreteria.cometa@consorziocometa.it](mailto:segreteria.cometa@consorziocometa.it) (segnalando di essere già clienti dello Studio).