

**JOBS ACT: le novità del Decreto Legge n. 34/2014**

Fonte .dpl modena

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2014 ed è entrato in vigore il giorno successivo, il D.L. n. 34 con il quale l'Esecutivo ha emanato, con urgenza, alcune disposizioni finalizzate a rivedere la disciplina del contratto a tempo determinato, dell'apprendistato, dell'iscrizione dei lavoratori nelle liste di disponibilità, del Documento unico di regolarità contributiva e dei contratti di solidarietà previsti dall'art. 1 della legge n. 863/1984.

Rimandando a specifiche riflessioni sulla complessità degli istituti a quando il provvedimento sarà convertito, in via definitiva, dopo il passaggio parlamentare, si ritiene opportuno focalizzare l'attenzione sulle novità cercandone di definire gli ambiti di applicazione ed i riflessi sulle materie correlate.

Contratto a tempo determinato**Acausalità**

La nuova disposizione, contenuta nel comma 1 dell'art. 1 del D.L.vo n. 368/2001 (che è stato quasi completamente riscritto) interviene sulle ragioni giustificatrici del contratto (in passato, foriere di criticità e di contenzioso) abolendole, ed introducendo, in via generale, a partire dal 21 marzo 2014, il contratto "acausale", non più, quindi, limitato al primo contratto a termine, la cui durata, comprensiva della proroga, era di dodici mesi. L'art. 1 afferma che il contratto a tempo determinato può essere stipulato per iscritto per un massimo di trentasei mesi, comprensivi di eventuali proroghe (il nuovo art. 4, comma 1, di cui si parlerà tra poco, le ammette fino ad un massimo di otto), per qualsiasi tipo di mansione: l'acausalità è, peraltro, estesa al contratto di somministrazione. Nel rispetto della previsione contenuta all'art. 10, comma 7, del D.L.vo n. 368/2001, il numero complessivo dei rapporti, non può superare il 20% dell'organico complessivo, mentre le imprese dimensionate fino a cinque unità possono sempre stipulare un contratto a tempo determinato.

Fin qui la norma: ovviamente, il primo problema che si pone riguarda i contratti a termine in essere (soprattutto, per quel che concerne il regime delle proroghe). Si applica anche ad essi o, invece, restano disciplinati, fino alla loro naturale scadenza, dalle vecchie norme? Tutto questo pone una serie di problemi operativi che potrebbero essere chiariti in sede di conversione: in caso contrario, per avere, comunque, la certezza di aver ben operato (pur essendo preferibile applicare la nuova disposizione sin da subito) si dovrebbe ricorrere alla cessazione del rapporto ed alla instaurazione di uno nuovo, ovviamente, nel rispetto dei "termini di stacco" che non sono stati mutati (dieci o venti giorni a seconda della durata del precedente contratto).

Il secondo problema concerne gli accordi collettivi, anche di secondo livello, intercorsi tra il 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. n. 76/2013) ed il 20 marzo 2014: essi cessano di avere efficacia laddove prevedevano "allargamenti" delle ipotesi di "acausalità" oltre il primo rapporto, in quanto superati dal dettato normativo, mentre restano in piedi laddove stabilivano la

riduzione o l'azzeramento dello "stacco" tra un contratto e l'altro, non essendo stato modificato dalla riforma il comma 3 dell'art. 4.

La terza questione riguarda il settore pubblico ove, peraltro, il D.L.vo n. 368/2001 ha sempre trovato un'applicazione parziale per effetto sia dell'art. 97 della Costituzione (relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, dovute alla violazione delle disposizioni sulla durata), che della Corte Costituzionale, che, infine, della Corte Europea di Giustizia: le modifiche introdotte dal D.L. n. 101/2013, convertito, con modificazioni, nella legge n. 125/2013, nel "corpus" dell'art. 36 del D.L.vo n. 165/2001 le quali, ai fini della stipula, fanno riferimento "esclusivamente" ad esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, si ritengono, tuttora, valide in ragione della specialità del settore, rispetto alla regola generale della "acausalità". Del resto, interi settori sono fuori dal D.L.vo n. 368/2001 come il personale docente della scuola ed ATA per supplenze e sostituzioni – art. 10, comma 4 –bis- o il corpo volontario dei Vigili del Fuoco (art. 10, comma 1, lettera c-bis, la cui legittimità è stata confermata dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 267 del 13 novembre 2013).

Percentuale del 20%

L'art. 1 afferma che l'assunzione di personale a tempo determinato non può superare, ferme restando le previsioni dell'art. 10, comma 7, il limite del 20% dell'organico complessivo, mentre le imprese dimensionate fino a cinque dipendenti possono stipulare un contratto a tempo determinato.

I problemi che si pongono riguardano il momento del computo, la base di calcolo, l'eventuale sommatoria con i rapporti in somministrazione, la portata del rinvio all'art. 10, comma 7, l'assunzione presso le imprese con un organico fino a cinque dipendenti, i settori aeroportuali, di trasporto aereo e quelli postali, e la contribuzione aggiuntiva dell'1,40%.

Momento del computo: stante la dizione letterale della disposizione esso è "focalizzabile" quando si procede alla instaurazione del rapporto a termine. Infatti, l'Esecutivo, nella formulazione della norma, non ha fatto alcun riferimento a criteri presenti in altre ipotesi per l'applicazione di particolari istituti come, ad esempio, la media degli occupati nell'ultimo semestre per l'applicazione della CIGS (art. 1, della legge n. 223/1991), o la media dei dodici mesi precedenti ai fini delle agevolazioni per le assunzioni dei giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (art. 1 del D.L. n. 76/2013 convertito, con modificazioni, nella legge n. 99/2013) o come già avviene in alcuni accordi regolatori della materia (settore alimentare, telecomunicazioni, terziario, ecc.), ove ci si riferisce alla media annua degli occupati.

Base di calcolo: la disposizione fa riferimento all'organico complessivo (quindi dell'azienda nel suo complesso e non delle singole unità produttive). Si ritiene che ci si riferisca al personale dipendente in forza al momento dell'assunzione..

Applicando i criteri, già presenti nella circolare INPS n. 22/2007 sono esclusi dal computo numerico:

a) gli apprendisti, per effetto dell'art. 7, comma 3, del D.L.vo n. 1657/2011: tra costoro rientrano anche i lavoratori in mobilità assunti con rapporto di apprendistato;

b) gli assunti con contratto di inserimento ex art. 54 del D.L.vo n. 276/2003 eventualmente ancora in forza, non essendo possibile instaurare altri contratti a partire dal 1° gennaio 2013;

- c) gli assunti con contratto di inserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- d) i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie di Lavoro;
- e) i lavoratori assunti dopo essere stati addetti in lavori socialmente utili o di pubblica utilità (art. 7, comma 7, del D.L.vo n. 81/2000).

I lavoratori a tempo parziale vanno computati “pro – quota” per effetto dell’art. 6 del D.L.vo n. 61/2000, mentre quelli intermittenti vanno calcolati nell’organico dell’impresa in proporzione all’orario di lavoro effettivamente prestato nell’arco di ciascun semestre (art. 39 del D.L.vo n. 276/2003): ovviamente, nel computo complessivo rientrano anche i dirigenti ed i lavoratori a domicilio.

Un altro problema che va chiarito è quello relativo alla “capienza” del 20%: vi rientrano soltanto i contratti a tempo determinato o anche le somministrazioni a termine? Il dubbio, da sciogliere anche in sede di conversione, sorge perché nello stesso comma 1 “riscritto” dalla riforma ci si riferisce “al numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo”: ebbene, appena al capoverso precedente, parlando della generalizzazione della “acausalità”, si fa riferimento sia al contratto a tempo determinato che al contratto di somministrazione ex art. 20, comma 4, del D.L.vo n. 276/2003. In ogni caso, la soluzione sembra propendere per il 20% riferito soltanto ai contratti a tempo determinato, atteso che la disposizione specifica, contenuta nell’art. 20, comma 4, del D.L.vo n. 276/2003, secondo la quale la individuazione dei limiti quantitativi è rimessa ai CCNL, è rimasta.

Rinvio all’art. 10, comma 7: l’Esecutivo fa salvi gli eventuali limiti posti dalla contrattazione nazionale che possono essere maggiori o minori rispetto alla percentuale del 20%. Ciò significa che gli accordi in essere vanno rispettati. Lo stesso comma 7 fa salvi dai limiti numerici i contratti a termine per le aziende di nuova costituzione nella fase di avvio, secondo le previsioni dei CCNL, i contratti legati alla stagionalità ed alle ragioni sostitutive, quelli per gli “over 55” e per gli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi.

Imprese con un organico fino a cinque dipendenti: la norma afferma che possono assumere un lavoratore con contratto a termine. Quindi ciò è possibile, ad avviso di chi scrive, per le aziende che occupano da zero a cinque dipendenti.

Stando al tenore letterale della disposizione che parla soltanto di imprese, l’assunzione pare esclusa per quei datori di lavoro che non sono tali (ad esempio, i professionisti), a meno che, magari attraverso un chiarimento amministrativo, non si voglia interpretare la parola “impresa” in senso “atecnico” (cosa già avvenuta, ad esempio, nell’interpello del Ministero del Lavoro n. 10/2011, ove il termine fu riferito, sulla scorta della sentenza della Corte Europea di Giustizia del 16 ottobre 2003, a qualunque soggetto che svolge attività economica e sia attivo in un determinato mercato). E’ auspicabile, comunque, che in sede di conversione la parola “imprese” sia sostituita con datori di lavoro.

Settori aeroportuali, di trasporto aereo e postali: la disciplina speciale, prevista dall’art. 2, non è stata toccata dal D.L. n. 34. I nuovi limiti, attesa la specialità della materia e, almeno per gli aeroporti minori, il particolare iter autorizzatorio che vede coinvolta la Direzione territoriale del Lavoro, non dovrebbero riguardarli.

Contribuzione aggiuntiva dell’1,40%: la legge n. 92/2012 (art. 2, comma 29, lettera a) afferma che il contributo addizionale non si applica ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti. La cancellazione delle ragioni giustificatrici del contratto (tra le quali era compresa quella

sostitutiva) non dovrebbero, pur nella “acausalità” generale, portare alla cancellazione della agevolazione, atteso che è sempre possibile rinvenire, se esistente, la motivazione sostitutiva.

Apposizione del termine

Il nuovo comma 2 ricorda che l’apposizione del termine deve risultare direttamente od indirettamente da atto scritto, Da come la norma è stata scritta emerge un fatto importante: il termine non necessariamente discende da un fatto di natura negoziale espresso, ma può essere rilevato anche, in via induttiva, dall’esame delle clausole contrattuali (come, ad esempio, l’assunzione per una attività che sin dall’inizio era predeterminata). Circa l’apposizione della firma la Cassazione (Cass., 2 febbraio 1988, n. 1004) ha ritenuto che le volontà coincidenti si possano desumere anche da documenti diversi, seppur correlati tra loro, ma tali da evidenziare il consenso di entrambe le parti.

Proroghe

L’art. 4, comma 1 dopo aver affermato che per la proroga del contratto occorre il consenso del lavoratore., afferma che lo stesso può esser prorogato soltanto allorquando la durata iniziale è inferiore ai trentasei mesi. Quindi, come in passato, un rapporto può essere prorogato entro il limite massimo e la durata successiva può ben essere superiore al contratto iniziale.

Dal vecchio testo è stato espunto il riferimento alle “condizioni oggettive”, sicchè, oggi, le proroghe sono ammesse, per un massimo di otto volte (nella somministrazione il CCNL prevede un massimo di sei): esse sono soltanto “condizionate” allo svolgimento della stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato l’iniziale contratto.

Ovviamente, l’ampliamento dell’istituto della proroga, non più condizionato da situazioni oggettive, fa perdere importanza allo stacco tra un contratto e l’altro, in caso di rinnovo: la disposizione resta quella originaria dei dieci e venti giorni (se il precedente contratto aveva avuto una durata fino a sei mesi o superiore), fermo restando che la contrattazione collettiva, anche aziendale (art. 4, comma 3) può ridurre o abbattere i periodi di intervallo appena indicati.

Per il resto il contratto a tempo determinato è rimasto invariato: i divieti (art. 3), la scadenza del termine e lo sfioramento dello stesso, la possibilità di modificare, con la pattuizione collettiva, lo “stacco” tra un contratto e l’altro, la sommatoria dei 36 mesi tra rapporto a termine e somministrazione presso lo stesso datore di lavoro, la possibilità di un ulteriore contratto “in deroga assistita” sottoscritto presso la Direzione territoriale del Lavoro, i contratti stagionali, i diritti di precedenza, importanti anche ai fini della fruizione degli incentivi (art.5), la non discriminazione (art. 6), la formazione (art. 7), la computabilità ai fini delle prerogative sindacali (art. 8, riformato, di recente, dalla legge n. 97/2013), i diritti di informazione (art. 9), il contratto a termine per i lavoratori in mobilità, escluso dal campo di applicazione del D.L.vo n. 368/2001 (art. 10, comma 1, lettera c-ter), le assunzioni fino a tre giorni nel turismo e nei pubblici esercizi (art. 10, comma 3), il contratto a termine dei dirigenti (art. 10, comma 4), le aziende dell’import-export dei prodotti ortofrutticoli (art. 10, comma 5), la parziale applicazione del D.L.vo n. 368/2001 al personale tecnico e artistico delle fondazioni musicali (art. 11, comma 4) e l’apparato sanzionatorio relativo agli obblighi sulla non discriminazione (art. 12).

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il comma 2 dell'art. 1 del D.L. n. 34, cancella i primi due periodi dell'art. 20, comma 4, del D.L.vo n. 276/2003 che disciplinavano, anche per il contratto di somministrazione tempo determinato, il rinvio alle ragioni giustificatrici di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riferibili anche alla ordinaria attività dell'utilizzatore ed alla previsione del contratto "acausale" come primo contratto di somministrazione.

APPRENDISTATO

Il Governo, con le modifiche introdotte all'art. 2 ha inteso liberalizzare l'istituto, modificando alcune disposizioni. Le questioni che vanno esaminate riguardano: il piano formativo nell'apprendistato professionalizzante, l'eliminazione delle percentuali di stabilizzazione, il pagamento delle ore di formazione nell'apprendistato di primo livello e la formazione trasversale e di base offerta dalle Regioni.

Piano formativo nell'apprendistato professionalizzante: riscrivendo la lettera a) del comma 1 dell'art. 1 del D.L.vo n. 167/2011, il Governo ha affermato che l'obbligo della forma scritta nell'apprendistato c'è soltanto per il contratto ed il patto di prova. E' stato eliminato quello relativo al piano formativo individuale relativo alla formazione aziendale che ha, quale origine, il CCNL di riferimento e che deve essere "preparato" dal datore di lavoro entro in trenta giorni successivi all'assunzione. La formulazione adottata fa sì che la formazione effettuata dal giovane, in caso di verifica degli organi di vigilanza e del possibile intervento sanzionatorio ex art., 7 del D.L.vo n. 167/2011, possa essere provata soltanto sulla base di una verifica "nel concreto", senza necessità di documentazione sottoscritta. Probabilmente, le aziende che sono strutturate e, comunque, che investono nella formazione degli apprendisti, continueranno a redigere e a far sottoscrivere il programma formativo che può essere desunto dai CCNL o approvato dagli Enti bilaterali, come postulato da vari CCNL.

Eliminazione delle percentuali di stabilizzazione: il Governo, cancellando la lettera i) del comma 1, ed i commi 3-bis e 3-ter dell'art. 2 del D.L.vo n. 167/2011, nonché l'art. 1, comma 19 della legge n. 92/2012, ha eliminato sia le percentuali di stabilizzazione relative ai rapporti di apprendistato cessati nei 24 mesi antecedenti fissate dalla legge (50% per i datori di lavoro dimensionati sopra i nove dipendenti che scendeva al 30% nei primi tre anni di applicazione della legge n. 92/2012) o dai contratti collettivi, in applicazione della lettera i) del comma 1, dell'art. 2, per i datori di lavoro con un organico inferiore. La disposizione innovativa non ha toccato il rapporto in percentuale tra qualificati e specializzati da una parte e apprendisti che presso i piccoli datori di lavoro resta al 100% per salire a quelli dimensionati dalle dieci unità in su ad un rapporto di 3 a 2.

Pagamento delle ore di formazione nell'apprendistato di primo livello: nell'apprendistato per l'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale viene riconosciuta (art. 3, comma 2 -ter del D.L.vo n. 167/2011), in considerazione della componente formativa, "una retribuzione che tenga conto delle ore effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo". La disposizione dalla quale si evince che le ore di lavoro effettive sono pagate al 100%, mentre quelle formative al 35%, potrebbe essere foriera di sviluppi

(finora tale tipologia è stata pochissimo utilizzata), alla luce dell'emanando "Decreto Carrozza" (dal nome Ministro dell'Istruzione del Governo Letta), relativo all'alternanza scuola – lavoro.

Formazione trasversale e di base: l'art. 4, comma 1, del D.L.vo n. 167/2011 afferma ora che La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, può essere integrata (prima c'era scritto "è integrata") con l'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, offerta dalle Regioni e finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali. Così come è scritta la norma sembra togliere l'obbligo della formazione pubblica, ma ciò appare tutto da verificare, atteso che la stessa dizione non appare chiara, potendosi riferire la frase "può essere integrata" anche ad un comportamento della Regione che potrebbe offrire o non offrire la formazione pubblica. Si rendono necessari, quindi, espliciti chiarimenti anche per evitare ricorsi giudiziari o, addirittura, agli organi costituzionali.

ELENCO ANAGRAFICO DEI LAVORATORI

Due sono le modifiche apportate dall'art. 3.

La prima riguarda l'art. 4, comma 1, del DPR n. 442/2000 (è il regolamento sulle procedure per il collocamento ordinario): la parola "persone" riferita ai soggetti da inserire nell'elenco anagrafico dei lavoratori in cerca di occupazione, viene sostituita dalla indicazione specifica che fa riferimento a "cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia".

La seconda concerne l'art. 2, comma 1, del D.L.vo n. 181/2000: la disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa per i disoccupati può essere resa presso i centri per l'impiego di tutto il territorio nazionale e non più soltanto in quello in cui hanno il domicilio.

DURC

L'art. 4 del D.L. n. 34 parla della "de materializzazione" del DURC (Documento unico di regolarità contributiva), con semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, cosa che dovrebbe portare, a regime, ad una verifica della regolarità contributiva relativa ad INPS, INAIL e Cassa Edile (per le imprese del settore), in via telematica, attraverso l'apertura e la correlazione tra le varie banche dati. Il tutto è, al momento, rimandato, ad un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia che vede coinvolti, nel procedimento, INPS ed INAIL, da emanare entro i sessanta giorni successivi alla entrata in vigore del Decreto – Legge. Tale provvedimento dovrà indicare i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica. La validità del DURC resta fissata in 120 giorni.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' EX LEGE N. 863/1984

La dotazione dei contratti di solidarietà previsti per le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS si arricchisce di un fondo, per il 2014, di 15 milioni di euro che vanno ad aggiungersi ai 50 già stanziati con la legge di stabilità: così stabilisce l'art. 5, il quale, prevede, altresì che le riduzioni contributive a favore dei datori di lavoro che riducono l'orario in solidarietà (art. 6, comma 4, della legge n. 608/1996, come risulta dalla conversione del D.L. n. 510/1996, siano disciplinate (comma 4-bis) da un decreto "concertato" Lavoro-Economia finalizzato alla individuazione di criteri selettivi per il riconoscimento dei benefici nell'ambito delle risorse disponibili. La riduzione varia a seconda dell'ampiezza (25% o 35% se la riduzione d'orario è superiore al 30%) e della dislocazione geografica: infatti in Sicilia, Calabria, Basilicata, Puglia e Campania, le riduzioni sono, rispettivamente, elevate al 35% ed al 40%. La gestione dello sgravio è affidata all'INPS: l'ultima facilitazione ha riguardato i contratti stipulati entro il 31 dicembre 2005.