

Tipologia: **LAVORO**
Protocollo: **2005114**
Data: **25 marzo 2014**
Oggetto: **Jobs Act: le disposizioni del D.L. 34/2014**
Allegati: **No**

JOBS ACT: LE DISPOSIZIONI DEL D.L. 34/2014

Gentile Associato,

al fine di favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro, in particolare giovanile, nonché semplificare e razionalizzare gli adempimenti a carico delle imprese in relazione alla verifica della regolarità contributiva, il Governo ha emanato il D.L. n. **34/2014** "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese", entrato in vigore dal 21.03.2014 (G.U. n. 66 del 20.3.2014). Pur in attesa di necessari chiarimenti ministeriali su alcuni aspetti qualificanti della normativa e nelle more della conversione in legge del decreto (con possibili modificazioni), appare opportuno un primo esame sintetico delle rilevanti novità, rinviando ad una successiva circolare ulteriori approfondimenti.

Contratto di lavoro a tempo determinato

La nuova disposizione (cfr. art. 1, co. 1, n. 1, lett. a), introducendo modifiche all'art. 1, co. 1 del D. Lgs. 6.11.2001, n. 368, concede a tutti i datori di lavoro la possibilità di instaurare rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato acausale (cioè senza l'obbligo di indicare nel contratto ragioni giustificatrici di carattere, tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo¹) per durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe (facoltà e limite valgono anche per i contratti di lavoro somministrato a tempo determinato). L'espressione letterale utilizzata sembrerebbe riferire la durata massima al singolo contratto² e non alla sommatoria di tutti i contratti a termine intercorsi tra le parti, ma probabilmente prevarrà tale secondo orientamento, perché espressione della reale ratio sottesa alla riforma.

Il contratto a termine (ed i contratti di lavoro somministrato a tempo determinato, che dovranno quindi essere sommati ai primi), per le aziende che occupano più di 5 dipendenti, sarà attivabile nel limite del 20% dell'organico complessivo (parametro da verificarsi ogni volta che si intenda instaurare un rapporto di lavoro; in ordine al concetto di organico - allo stato - i primi commentatori riferiscono il dato al solo personale dipendente a tempo indeterminato, ivi compresi i contratti di lavoro intermittente).

Le imprese che occupano fino a cinque dipendenti potranno sempre stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

¹ Tuttavia, ad avviso degli scriventi, l'espressa menzione della causale sostitutiva alla base del contratto a termine, integrata dal presupposto di legittimità dell'indicazione del nominativo del lavoratore o della lavoratrice sostituiti, consente di escludere tale contratto dai limiti percentuali di seguito specificati.

² La nuova normativa, infatti, a differenza della precedente, pone il limite dei 36 mesi anche al singolo contratto, non più e non solo alla sommatoria dei contratti a termine rinnovati.

Sono esclusi dal limite numerico, altrimenti derogabile in via generale per singola categoria produttiva ex art. 10, co. 7, D.Lgs. n. 368/2001, solo in forza della **contrattazione collettiva nazionale**³, i contratti sottoscritti :

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi;
- b) nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- c) per ragioni di carattere sostitutivo (in tal caso dovrà essere indicato il nominativo del lavoratore sostituito), o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell' elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) con lavoratori di età superiore a 55 anni (D.L. n. 76/2013).

L'apposizione del termine se non risulterà, direttamente o indirettamente, da un atto scritto, sarà priva di effetto.

Novità anche in materia di proroga del contratto a termine. Infatti, per i contratti stipulati a decorrere dall'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014, la proroga è ammessa (senza motivazione) sino a 8 volte, a condizione che si riferisca alla medesima attività (sul concetto di medesima attività si auspicano chiarimenti ministeriali, in quanto astrattamente riferibile sia alle mansioni, sia all'attività produttiva di adibizione) per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e nel rispetto del tetto massimo dei 36 mesi.

In attesa della circolare ministeriale esplicativa soprattutto in ordine al regime transitorio, fatte salve eventuali modifiche del decreto in fase di conversione, i primi commentatori hanno ritenuto il nuovo regime della proroga applicabile anche ai contratti in corso e sottoscritti antecedentemente al 21.03.2014.

In ogni caso, le novità previste dal D.L. n. 34/2014 dovranno essere applicate nell'ipotesi di rinnovazione, nel rispetto delle regole di intervallo temporale (10 o 20 giorni), di un precedente contratto a termine (cd. stop and go), fermo restando il limite dei 36 mesi ed il parametro massimo del 20% in organico per siffatti contratti .

Contratto di apprendistato

L'art. 2 ha inteso ulteriormente semplificato il ricorso al contratto di apprendistato, modificando il T.U. (D.Lgs. n. 167/2011) e prevedendo che:

- a) la forma scritta è richiesta solo per la stesura del contratto e del patto di prova, mentre per i nuovi contratti e fatti salvi eventuali obblighi sul punto derivanti dalla Contrattazione collettiva, viene abrogato l'obbligo della stesura per iscritto del piano formativo (è opportuno ribadire che permane l'obbligo formativo e l'obbligo di attestarne l'effettivo compimento);
- b) l'assunzione di un nuovo apprendista non è più subordinata al mantenimento in servizio, al termine del percorso formativo, del 50 % dei rapporti di apprendistato svolti nell'ultimo triennio e

³ Con riferimento al rapporto tra il nuovo limite di legge ed eventuali limiti già disciplinati dal CCNL di categoria applicato la Circolare n. 5 del 21.3.2014 della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro opta per la prudente applicazione delle percentuali fissate dalla contrattazione collettiva.

le eventuali percentuali fissate dalla contrattazione collettiva, venuto meno il rinvio normativo al potere derogatorio/integrativo delle parti sociali, devono ora ritenersi inefficaci;

- c) In occasione di contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, ai sensi del nuovo testo dell'art. 4, co. 3 del D.Lgs. n. 167/2011, la formazione professionale svolta sotto la responsabilità dell'Azienda dell'apprendista "può essere integrata" con l'offerta formativa pubblica. Sul punto, tuttavia, alla luce del testo novellato dalla riforma, "il jobs act" contrariamente a quanto riportato nei primi commenti potrebbe non aver reso discrezionale per i datori di lavoro l'iscrizione degli apprendisti ai corsi di base e trasversale predisposti ed attuati dalle Regioni, bensì, in ragione del necessario rispetto della ripartizione di competenze tra Stato e Regioni in forza del Titolo V della Costituzione, potrebbe aver facultato appunto gli Enti regionali a disciplinare o meno la formazione trasversale o di base.

Infine, limitatamente ai contratti di apprendistato finalizzati all'acquisizione della qualifica e del diploma professionale, l'art. 2, lett. b) del decreto in esame ha aggiunto all'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011, il co. 2-ter, prevedendo - fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva -, che al lavoratore venga riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate, nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del monte ore complessivo.

Elenco anagrafico dei lavoratori

L'art. 3 del D.L. n. 34/2014 modifica, per favorire l'incontro tra domanda ed offerta ed aggiornare la relativa normativa alla effettiva platea dei destinatari, l'art. 4, co. 1 del D.P.R. n. 442/2000 e l'art. 2, co. 1 del D.Lgs. n. 181/2000. Con riferimento alla prima norma cambia la definizione dei soggetti destinatari dei servizi per il collocamento al lavoro, per effetto della sostituzione del termine "persone" con la seguente definizione: "i cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia".

Con la seconda modifica il Legislatore ha previsto che gli adempimenti necessari all'attestazione dello stato di disoccupazione della persona priva di lavoro possano essere effettuati non solo nel Centro per l'impiego nel cui ambito territoriale il lavoratore sia domiciliato, ma in ogni analogo ufficio insistente nell'ambito territoriale dello Stato.

Documento di regolarità contributiva

Di notevole rilevanza risultano le semplificazioni in materia di rilascio del DURC. Infatti, l'art. 4 ha previsto che il richiedente non dovrà più attendere 30 giorni per il rilascio, ma sarà sufficiente verificare telematicamente ed in tempo reale la regolarità contributiva dei versamenti scaduti entro l'ultimo giorno del secondo mese antecedente alla richiesta, che sarà effettuata tramite un'unica interrogazione agli archivi dell'INPS ed INAIL e produrrà un documento valido 120 giorni.

Tuttavia, il nuovo sistema di rilascio del DURC non è operativo, ma si dovrà attendere un Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, che sarà emanato entro 60 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014 e che definirà i requisiti di regolarità, i contenuti, le modalità della verifica e le ipotesi di esclusione che saranno individuate ai sensi dell'art. 4, co. 1 del D.L. n. 34/2014. Tale decreto sarà successivamente aggiornato annualmente in ragione dell'evoluzione normativa e dei sistemi telematici.

Contratti di solidarietà

L'art. 5 del D.L. n. 34/2014 ha previsto che un successivo Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, individuerà i criteri per il riconoscimento della riduzione contributiva di cui all'art. 6, co. 4 del D.L. n. 510/1996 in favore dei datori di lavoro che abbiano stipulato un contratto di solidarietà difensivo con intervento della CIGS (esclusi, quindi, quelli di cui all'art. 5, co. 5, 7 e 8 del D.L. n. 148/1993, conv. in L. n. 236/1993) che contempli una riduzione pattuita dell'orario di lavoro superiore al 20%. A decorrere dall'anno 2014 tale beneficio contributivo sarà finanziato nella misura di 14 milioni di euro annui.

In attesa di precisazioni amministrative e di eventuali modificazioni del testo in sede di conversione del Decreto Legge, in ordine alle quali torneremo ad aggiornare tempestivamente gli Associati
Cordiali saluti.

per **AGISCO**

I Consulenti del lavoro

Avv. E. Claudio SCHIAVONE Rag. Antonio PALMISANO