

Tipologia: **LAVORO**  
Protocollo: **2006614**  
Data: **26 maggio 2014**  
Oggetto: **Jobs Act: disposizioni Legge n. 78 del 16/05/2014 di  
conversione del D.L. n. 34 del 20/03/2014**  
Allegati: **No**

## **JOBS ACT: DISPOSIZIONI LEGGE N. 78 DEL 16/05/2014 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 34 DEL 20/03/2014**

### **Gentile Associato,**

A seguito della conversione del decreto legge n. 34/2014 “ Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”, nella legge n. **78 del 16 maggio 2014** (G.U. 19/05/2014, n. 114) è utile richiamare in sintesi le recenti modifiche introdotte nei passaggi parlamentari per l’approvazione definitiva del testo. Dette modifiche, pur non mutando in maniera sostanziale il precedente impianto normativo, hanno contribuito a chiarire alcuni aspetti problematici sul piano applicativo dell’originario testo del DL 34/2014.

### Contratto di lavoro a tempo determinato

L’ art. 1, comma 1, n. 1, lett. a) del DL n. 34/2014, introducendo modifiche all’art. 1, co. 1 del Dlgs 6.11.2001 n.368, aveva concesso a tutti i datori di lavoro la possibilità di instaurare rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato senza l’obbligo di indicare nel contratto ragioni giustificatrici di carattere, tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Tale generalizzazione dell’acausalità non è stata oggetto di revisione, tanto che la legge n. 78/14, al fine di armonizzare il dettato normativo, ha provveduto ad abrogare il comma 2 dell’art. 4 del d.lgs. n. 368/2001 che poneva a carico del datore di lavoro l’onere di provare la sussistenza delle cause giustificatrici.

Il principio è stato confermato anche dalle nuove disposizioni sia per i contratti a termine che per i contratti di somministrazione a tempo determinato. E’ bene rilevare che, sul punto, la legge di conversione ha mantenuto sempre il limite di durata del contratto di 36 mesi ma ha ridotto il numero massimo di proroghe che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato da otto a cinque, senza null’altro specificare. Questo implica che il limite massimo del numero delle predette proroghe non è correlato al singolo rapporto a termine, ma dovrà riferirsi al complesso dei contratti che, anche in ragione di possibili rinnovi, intercorrano tra le parti.

Nell’ipotesi di applicazione delle 5 proroghe ad un unico contratto, residuerà comunque la possibilità di stipulare un nuovo contratto rispettando la durata dell’intervallo tra un contratto e quello successivo (c.d. stop and go) di 10 o 20 giorni, a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata inferiore o superiore a 6 mesi (salvo modificazioni della regola legale per effetto di diversa previsione della contrattazione collettiva, anche aziendale). E’ ovvio che detta possibilità presuppone il rispetto del limite massimo di 36 mesi per l’utilizzo di contratti a termine tra le stesse parti e per le stesse mansioni.

Ai fini del calcolo dei 36 mesi, inoltre, vanno computati anche i periodi di missione nell’ambito dei contratti di somministrazione a tempo determinato con mansioni equivalenti.

Per quanto riguarda la soglia del 20%, introdotta dal precedente decreto legge quale limite per la stipula dei contratti a termine (fatti salvi gli eventuali e diversi limiti previsti dal vigente CCNL del settore), in sede di conversione è stato chiarito che nel computo di tale percentuale vanno esclusi i contratti di somministrazione (art. 1, lett. a) della legge n. 78/14). Il numero complessivo dei contratti a tempo determinato non ha più come riferimento l’ “organico complessivo”, ma “il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione”.

Per i “datori di lavoro” (e non solo per le “imprese”) che occupano da 0 a 5 dipendenti, invece, sarà possibile stipulare un solo contratto a tempo determinato.

**Per quanto riguarda l’applicazione della percentuale dei 20%**, una prima precisazione inerisce alla base di calcolo:

**i lavoratori a tempo parziale** sono calcolati “pro-quota” rispetto all’orario contrattuale pieno, così come previsto dall’art. 6 del D.L.vo n. 61/2000.

Con riferimento ai contratti di lavoro **intermittente a tempo indeterminato** le prestazioni lavorative vanno rilevate con riferimento al semestre precedente, secondo quanto afferma l’art. 39 del D.L.vo n. 276/2003.

Sempre con riferimento ai contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono eccezione alla regola per essere **non** computabili ai fini del calcolo:

- 1) **gli apprendisti**, per tutta la durata della fase formativa, ivi compresi quelli assunti dalle liste di mobilità, atteso quanto stabilito dall’art. 7, comma 3, del D.L.vo n. 167/2011;
- 2) gli assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- 3) **i lavoratori provenienti da esperienze di lavori socialmente utili** o di pubblica utilità, così come previsto dall’art. 7, comma 7, del D.L.vo n. 81/2000;
- 4) **i lavoratori somministrati.**

\*

Ai sensi del comma 7 dell’art. 10 del d.lgs. n. 368/ non sono ricompresi nella percentuale del 20% le seguenti tipologie di contratto a termine:

- 5) **quelli stipulati nella fase di avvio di nuove attività** per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento sia ad aree geografiche che a comparti merceologici. Non essendo rilevabile una disposizione di carattere comune, i datori di lavoro interessati devono far riferimento alle eventuali previsioni del CCNL;
- 6) **quelli stipulati per ragioni di carattere sostitutivo** (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
- 7) **quelli stipulati nell’ambito di attività stagionali** (DPR n. 1525/1963 o attività definite come tali dalla contrattazione collettiva del settore);
  - 1) **quelli con lavoratori di età superiore ai 55 anni;**
  - 2) **quelli per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.**

Inoltre, non rientrano nella percentuale del 20% in quanto tipologie non disciplinate dal D.L.vo n. 368/2001 (fatti salvi, per talune tipologie, gli articoli 6 ed 8), i contratti a termine stipulati con:

- 1) i lavoratori **in mobilità** ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, secondo quanto affermato dall’art. 10, comma 1, lettera c – ter del predetto decreto legislativo. Ad essi non sono, minimamente, applicabili taluni elementi specifici come il periodo di intervallo tra un contratto e l’altro, il diritto di precedenza (tranne che ciò non risulti dalla contrattazione collettiva od individuale), il numero “contingentato” delle proroghe, la sommatoria dei 36 mesi;
- 2) gli **OTD** in agricoltura;
- 3) contratti a tempo determinato per sostituire personale docente ed ATA;
- 4) i prestatori con contratti di durata **non superiore a tre giorni** per l’esecuzione di servizi speciali, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi (art. 10, comma 3);
- 5) i **dirigenti**, il cui contratto a tempo determinato può avere una durata non superiore a cinque anni (art. 10, comma 4);
- 6) i lavoratori alle dipendenze di aziende che esercitano il commercio di import – export e all’ingrosso di prodotti ortofrutticoli (art. 10, comma 5).

- 7) Lavoratori assunti a termine da istituti di ricerca e chiamati a svolgere attività di ricerca tecnologica o scientifica, coordinamento o assistenza tecnica della stessa.

\*

Ulteriore novità introdotta dalla recente novella è relativa al diritto di precedenza con riferimento ai commi 4 quater e 4 sexies dell'art. 5 del d.lgs. n. 368/01. Il primo comma citato prevede che il periodo di congedo obbligatorio di maternità della lavoratrice madre concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile (superiore a 6 mesi) a maturare il diritto di precedenza nelle assunzioni del datore di lavoro nei successivi 12 mesi, sia a tempo indeterminato che determinato. Ovviamente le mansioni devono essere sempre le stesse rispetto a quelle già svolte. Con il secondo comma, invece, viene previsto l'obbligo in capo al datore di lavoro di informare per iscritto il lavoratore al momento dell'assunzione sui termini del diritto di precedenza di cui al comma sexies, rimasto invariato rispetto alla lettera originaria.

\*

Infine, gli ultimi articoli della legge n. 78/14 regolamentano il regime transitorio al fine di agevolare il graduale passaggio dalla precedente disciplina a quella già introdotta dal DL n. 34/14.

Secondo il comma 1 dell'art. 2 bis, i contratti a termine (ma anche i contratto di apprendistato) ai quali si applica la nuova disciplina sono quelli stipulati a partire dall'entrata in vigore del DL n. 34/78, ovvero **21/03/2014**, con la precisazione che <<Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni del presente decreto>>.

Questo implica che la disciplina prevista dall'art. 1 novellato del d.lgs. n. 368/2001, con riferimento alla stipulazione di contratti a termine acausali ed al regime delle proroghe, troverà applicazione ai contratti stipulati successivamente al 21/03/2014. Per i contratti a termine già in essere a tale data, invece, troverà applicazione il regime della precedente disciplina, fatta salva la possibilità delle parti di risolvere consensualmente il precedente contratto a termine e stipularne uno nuovo al fine di applicare così, le nuove condizioni contrattuali introdotte dal decreto legge n. 34/14 e, successivamente, dalla legge n. 78/14.

Con il secondo comma del predetto art. 2 bis della legge n. 78/14 viene regolamentata l'applicazione del limite percentuale del 20% nel caso in cui al momento dell'entrata in vigore del decreto legge n. 34/14, l'impresa abbia già in essere contratti a termine in numero eccedente tale limite. In assenza di previsioni collettive derogatrici, la risposta contenuta nelle disposizioni transitorie dà la possibilità ai datori di lavoro di adeguare il proprio organico entro il 31/12/2014. In caso contrario, i datori di lavoro inadempienti incorreranno nelle sanzioni contenute nel comma 4-septies dell'art. 5 del d.lgs. n. 368/01 (già introdotte dal DL n. 34/2014).

La normativa transitoria statuisce, inoltre, che l'eventuale sussistenza di una disciplina collettiva fa sì che le imprese possano continuare a dare applicazione alla percentuale prevista dal CCNL fino al successivo rinnovo o scadenza dello stesso.

E' opportuno segnalare che le sanzioni amministrative<sup>1</sup> per le imprese che risultano aver superato il predetto limite legale del 20 %, non si applicano a quei contratti instaurati prima del 21/03/2014, data di entrata in vigore del DL n. 34/14. Tuttavia, lo si ribadisce, in assenza di previsioni di miglior favore del CCNL applicato dall'impresa, i datori di lavoro hanno la necessità di regolarizzare la propria

---

<sup>1</sup> si segnala che, ora, la violazione di tale obbligo non comporta più la conversione automatica del/dei contratto/i a termine in contratto/i a tempo indeterminato, bensì solo sanzioni amministrative. L' Art. 1, b-septies) della legge n. 78/14, prevede sul punto: <<all'articolo 5, dopo il comma 4-sexies sono aggiunti i seguenti: «4-septies. In caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa: a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno; b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto>>.

situazione entro il 31/12/2014. E' infatti sanzionabile la stipula di ulteriori contratti a termine fino a quando non si sia provveduto ad adeguare il proprio organico ai predetti limiti consentiti.

\*

### Contratto di apprendistato

Le modifiche intervenute in materia di contratto di apprendistato non mutano il precedente assetto normativo, già rivisitato dal DL n. 34/2014. Rispetto a quest'ultimo, la legge di conversione ha reintrodotto l'obbligatorietà del piano formativo scritto in forma sintetica, contenuto nel contratto di apprendistato al momento dell'assunzione, dato che non è più prevista la possibilità di fornirlo entro i 30 giorni successivi dalla stipula. E' data comunque la possibilità di avvalersi di modelli di piani formativi elaborati dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Tuttavia occorre tener presente l'eventuale coordinamento con le specifiche discipline contemplate nei CCNL di riferimento, che possono dettare precise indicazioni sulle modalità di svolgimento della formazione, sia aziendale che esterna di competenza regionale.

E' stato, altresì, reintrodotto l'obbligo di stabilizzazione di almeno il 20% degli apprendisti già assunti in precedenza, ma questa volta tale obbligo è vigente solo per aziende con più di 50 dipendenti, invece che di 30, come era originariamente previsto. Resta ferma la necessità di valutare eventuali diverse percentuali previste dal CCNL del settore.

Per quanto riguarda, invece, l'aspetto formativo del contratto di apprendistato, all'art. 4, comma 3 del d.lgs. n. 167/2011, così come novellato dalla legge n.78/2014, è stato espressamente previsto che entro 45 giorni dalla comunicazione del datore di lavoro circa l'instaurazione del contratto di apprendistato, la Regione provvede a comunicare a quest'ultimo le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, ai sensi di quanto stabilito dalla Conferenza Stato-Regioni del 20/02/2014. Tuttavia la norma nulla dice in merito all'eventualità in cui le Regioni non provvedano a fornire tali comunicazioni nei termini sopra indicati e, pur potendo ritenersi in tali casi il venir meno dell'obbligo di integrare la formazione tecnica svolta all'interno dell'azienda con quella esterna posta a carico degli enti formativi regionali, è opportuno verificare gli obblighi imposti dal CCNL di settore.

Al fine di favorire il passaggio scuola-lavoro è stata introdotta, in via sperimentale per il biennio 2014-2016, la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato per gli studenti del quarto e quinto anno di scuola superiore, anche in deroga ai limiti di età vigenti per il lavoro dei minori.

Infine per la tipologia di contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il nuovo comma 2 ter dell'art. 3 del d.lgs. n. 167/11 è stato integrato con la previsione che differenzia la retribuzione a seconda del tempo lavorato e di quello della formazione prevedendo che, salvo diversa disposizione della disciplina collettiva, " al lavoratore e' riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate, nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35 per cento del relativo monte ore complessivo".

\*

### Elenco anagrafico dei lavoratori

Le modifiche dell'art. 3 del d.l. 34/2014 così come convertito nella legge n. 78/14 sono, in realtà, interventi essenzialmente recanti precisazioni terminologiche, perché non vi sono scostamenti dalla versione, originaria già revisionata dal DL n. 34/14.

### Documento di regolarità contributiva

Rispetto alle semplificazioni in materia di rilascio del DURC, già introdotte dal precedente art. 4 del DL n. 34/14, non vi sono sostanziali novità. Viene confermato, infatti, il processo di “de materializzazione” del DURC, rafforzando le funzioni telematiche a disposizione dell’utenza. Il nuovo sistema dovrebbe permettere a chiunque abbia interesse di verificare le informazioni del DURC attraverso l’accesso ad una banca dati integrata da INPS, INAIL e Casse Edili.

Tuttavia, l’operatività del nuovo sistema di rilascio del DURC è demandata ad un successivo decreto “concertato” tra Lavoro ed Economia che vedrà coinvolti anche INPS, INAIL e Commissione nazionale paritetica per le Casse edili. Allo stato è scaduto l’iniziale termine di emanazione previsto per il 19 maggio 2014 dal precedente DL n. 34/2014.

Gli effetti di tali disposizioni, infine, saranno oggetto di una verifica da parte del Ministro del Lavoro che, dopo il 21 marzo 2015, sarà tenuto a relazionare al Parlamento.

### Contratti di solidarietà

Anche in materia di contratti di solidarietà le modifiche sono marginali, in quanto consistono in alcuni aggiustamenti senza che risultino stravolti i principi ispiratori delle precedenti modifiche.

La legge, n. 78/14 ha disposto la correzione dell'art. 5, comma 1 e l'introduzione dei commi 1-bis e 1-ter all'art. 5.

Resta confermato l’arricchimento pari a 15 milioni di euro, per il 2014, della dotazione delle agevolazioni contributive concesse ai contratti di solidarietà per le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS.

Viene, altresì, ribadito che con decreto “concertato” tra Lavoro ed Economia si procederà ad individuare criteri selettivi per il riconoscimento dei benefici in favore dei datori di lavoro nell’ambito delle risorse disponibili ( dal 2005 detti benefici, pur previsti dalla norma, non vengono erogati).

La novità concerne la percentuale di abbattimento della percentuale di contribuzione: essa non è più diversificata per ampiezza della riduzione oraria o per dislocazione geografica, ma è uniforme ed è pari al 35%.

\*\*\*

In attesa di commentare le ulteriori indicazioni operative che saranno fornite in sede di futura decretazione amministrativa, cordiali saluti.

Cordiali saluti.

per **AGISCO**

I Consulenti del lavoro

Avv. E. Claudio SCHIAVONE Rag. Antonio PALMISANO