

Decreto Poletti

- Le novità introdotte dal D.L. 34/2014 convertito dalla L. 78/2014, in materia di:
 - Contratti a termine;
 - Apprendistato;

• Consulente del Lavoro Dott. Roberto Pizziconi

Si compone di sei articoli:

- **art 1:** contiene disposizioni in materia di contratti a tempo determinato (c.d. lavoro a termine) e somministrazione di lavoro a tempo determinato, con l'obiettivo di facilitare il ricorso a tali tipologie contrattuali.
 - **art 2:** contiene disposizioni in materia di apprendistato, con l'obiettivo di semplificare la disciplina. A tal fine, si prevedono modalità semplificate di redazione del PFI, sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.
-
-

- **art 3:** è diretto a garantire la parità di trattamento delle persone in cerca di occupazione in uno degli Stati membri dell'UE indipendentemente dal luogo di residenza, nonché attraverso l'eliminazione del requisito del domicilio, ed ampliare la possibilità di usufruire delle azioni di politica attiva poste in essere dai servizi competenti.

La norma è volta a rendere operativa la Garanzia per i giovani che, per usufruire dei relativi percorsi, stabilisce che vengano individuati i requisiti della “residenza” e della “contendibilità” del soggetto, al fine di consentire che i giovani alla ricerca di occupazione possano rivolgersi ad un servizio per l'impiego indipendentemente dall'ambito territoriale di residenza.

- **art 4:** introduce disposizioni volte alla smaterializzazione del DURC, attraverso una semplificazione dell'attuale sistema di adempimenti richiesti alle imprese per la sua acquisizione. Si prevede che la verifica della regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL (e, per le imprese operanti nel settore dell'edilizia, delle Casse Edili), avvenga, da chiunque vi abbia interesse, in tempo reale e con modalità esclusivamente telematiche, attraverso un'interrogazione negli archivi dei citati enti che ha una validità di 120 giorni a decorrere dalla data di acquisizione.
-
-

- **art 5:** demanda ad uno specifico decreto interministeriale i criteri per l'individuazione dei datori di lavoro beneficiari delle agevolazioni, già previste dall'attuale legislazione vigente, per i contratti di solidarietà, innalzando da 5 milioni di euro a 15 milioni di euro, il relativo limite di spesa nell'ambito del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione. Inoltre viene fissata al 35% la riduzione della contribuzione previdenziale per i datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%.
 - **art 6:** dispone, come di consueto, in ordine alla pubblicazione e all'entrata in vigore del decreto-legge.
-
-

Tre grandi temi della riforma:

- il contratto a termine;
 - la proroga del contratto a termine;
 - la successione dei contratti a termine, cioè quando cessato il primo (alla scadenza iniziale o a quella prorogata) ne succede un altro o altri;
-
-

Mansioni del lavoratore a termine

- › Il contratto a termine originario può avere ad oggetto «lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione»
 - › La proroga deve riguardare la «stessa attività lavorativa»
 - › La successione di contratti ha dei limiti quando riguarda «lo svolgimento di mansioni equivalenti»
-
-

Causale

Con la soppressione del comma 1-bis dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001, il quale prevedeva specifiche ipotesi per la stipula del contratto a termine c.d. acausale, viene meno la necessità delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per la stipulazione del contratto a tempo determinato.

Rimane comunque consigliato, per taluni contratti a tempo determinato, la determinazioni della causa, al fine di non ricadere nell'applicazione dei limiti quantitativi stabiliti dalla legge o dal CCNL applicato, ossia per quei contratti che hanno come finalità ragioni sostitutive o di stagionalità.

Anche un ulteriore contratto di lavoro, in deroga al limite dei 36 mesi (art. 5, comma 4-bis D.Lgs. 368/2001) da sottoscrivere presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente si ritiene debba essere avviato senza indicazione di una specifica causale.

Durata massima del contratto

Viene introdotto il limite della durata massima del singolo contratto, che non può ormai superare i 36 mesi complessivi, comprese le eventuali proroghe, a prescindere dalle mansioni esercitate dal lavoratore.

Resta confermato che i rapporti di lavoro avviati con personale dirigente possono essere stipulati anche per periodi superiori ai 36 mesi, e comunque entro il limite massimo di cinque anni, atteso che l'art. 10, comma 4, del D. Lgs. 368/2001 che contiene tale deroga non è stato oggetto di modifica legislativa.

Durata massima del contratto

L'apposizione del termine deve, infine, risultare da atto scritto direttamente o indirettamente. Come succedeva precedentemente la mancanza della forma scritta comporta la nullità della clausola relativa al termine, con la conseguenza che il contratto si considera a tempo indeterminato (v. Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 42/2012).

Durata massima del contratto

L'applicazione dei limiti di 36 mesi si ritiene non trovi applicazione per il settore stagionale stante la confermata previsione normativa contenuta nell'art. 5, comma 4-ter del D.Lgs. n. 368/2001.

N.B.: ipotesi di avvio di contratti con individuazione del termine legato al verificarsi di uno specifico evento (termine indiretto).

Tale scelta andrà valutata con attenzione perché laddove l'evento dovesse spingersi oltre i 36 mesi potrebbe realizzare la nullità della clausola con conseguente conversione del contratto a tempo indeterminato.

Limiti percentuali di legge

L'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 stabilisce che *“...il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione”*.

Limiti percentuali di legge

La percentuale del 20% va calcolata sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione e ad ogni avvio di *contratto a termine* va rispettata la percentuale di rapporto rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato esistenti al 1 gennaio. Il limite percentuale vale per tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, mentre per quelli sino a 5 dipendenti è comunque possibile assumere un lavoratore a tempo determinato.

Limiti percentuali di legge

Nel computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi gli apprendisti ed i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato con diritto all'indennità di disponibilità.

Non saranno presi in considerazione, invece, i lavoratori accessori, i contratti di collaborazione anche a progetto, ed i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità.

Limiti percentuali di legge

Alcune valutazioni per la quantificazione del numero dei lavoratori a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio devono essere effettuate con riferimento al personale con contratto part time. Il legislatore non fornisce una indicazione se il conteggio debba essere eseguito “per teste”.

Si potrà richiamare il principio generale stabilito dall’art. 6 del D. Lgs. 61/2000 che specifica *“In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno...”*.

Limiti percentuali di legge

Una volta stabilita la base di computo del 20% o altra percentuale stabilita dal CCNL, è necessario approfondire l'esatta modalità di determinazione del numero di contratti a termine che è possibile stipulare. La questione si pone con riferimento a quelle ipotesi in cui dall'applicazione matematica del 20% derivi un numero decimale. Ad esempio il datore di lavoro con 32 lavoratori a tempo indeterminato full time può assumere fino al limite di 6,4 contratti a termine.

Il criterio da applicare in questo caso è quello di consentire l'assunzione di n. 6 lavoratori a termine full time ed una unità a termine part time al 40% (per coprire il decimale dello 0,4).

Limiti percentuali di legge

Non assume, inoltre, rilievo la circostanza per cui possa verificarsi la diminuzione, nel corso dell'anno 2014 dei contratti a tempo indeterminato. Pertanto, una volta stabilito il numero di contratti a termine che è possibile avviare, nessuna altra verifica deve essere effettuata all'atto dell'effettiva assunzione.

A seguito delle modifiche operate in sede di conversione del D.L. 34/2014, il limite del 20% riguarda esclusivamente i contratti a termine e non più la sommatoria di questi ultimi con i contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dal medesimo datore di lavoro.

Limiti percentuali contrattuali

Rimane confermato quanto disposto dall'art. 10, comma 7, del D. Lgs. 368/2001, il quale demanda alla contrattazione collettiva nazionale (e non anche aziendale) l'individuazione di limiti quantitativi all'utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato.

Qualora le parti sociali non abbiano disposto diversamente, l'applicazione del limite legale del 20% avviene soltanto in *via subordinata*.

L'intervento della contrattazione collettiva nazionale può interessare la **percentuale applicabile** (superiore, inferiore o uguale a quella legale), la **base di computo** cui riferire il limite stesso (sia nelle modalità di conteggio dei lavoratori sia per l'individuazione del momento o dell'arco temporale da prendere a riferimento).

Limiti percentuali contrattuali

Il nuovo art. 2-bis, comma 2, del D.L. 34/2014 recita: “*In sede di **prima applicazione** del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, conservano efficacia ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro*”.

La volontà del legislatore è stata quella di garantire l'immediata applicabilità delle nuove disposizioni, fermi restando i limiti contrattuali ad oggi esistenti.

Nel momento in cui i contratti collettivi nazionali procederanno al loro rinnovo, terminerà la fase di “**prima applicazione**” e si entrerà nella regolamentazione “**a regime**”.

Limiti percentuali contrattuali

Particolare attenzione va rivolta a quelle aziende che subiscono picchi di produttività per i quali in passato non era prevista alcun limite quantitativo e che ora per effetto della legge 78/2014 sono costrette ad applicare il limite del 20% (es: settore metalmeccanico). A questo riguardo non appare possibile derogare a tale limite *fatto salvo* tre diverse ipotesi di comportamento:

Limiti percentuali contrattuali

- nel primo caso, verificando la disponibilità della contrattazione collettiva nazionale o aziendale a derogare in tale senso. Questo è il caso proprio dei metalmeccanici laddove all'art. 4 - tipologie contrattuali (sesta parte) si precisa che per attività stagionali si intende quelle “attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno”. Sempre il CCNL precisa che *“L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti”*.

Limiti percentuali contrattuali

- Nel secondo caso, sottoscrivere un contratto aziendale che individui ipotesi di stagionalità escluse ex art. 10, c. 7 del D.Lgs.368/2001 dai limiti quantitativi;
 - Nel terzo caso, sottoscrivere un contratto aziendale ex. art. 8 che in questi casi possa derogare, per ragioni di competitività aziendale, al 20% stabilito dalla legge.
-
-

Limiti percentuali contrattuali

Non concorrono al superamento del tetto del 20 %, le assunzioni di disabili con contratto a tempo determinato e l'acquisizione di personale a termine nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o di rami d'azienda.

Nel caso di trasferimento d'azienda, i rapporti a tempo determinato potranno essere prorogati nel rispetto dell'attuale disciplina, mentre un eventuale rinnovo dovrà essere tenuto in conto ai fini della valutazione sul superamento dei limiti quantitativi.

Esclusione dai limiti quantitativi

Continuano, inoltre, a valere le esenzioni dai limiti quantitativi:

- a) nella **fase di avvio di nuove attività** per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
 - b) per ragioni di carattere **sostitutivo**, 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;
 - c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi **radiofonici** o **televisivi**;
 - d) con lavoratori di **età superiore a 55 anni**.
-
-

Coordinamento con i contratti di prossimità

Conciliazione tra il D. Lgs. 368/2001 ed i contratti di prossimità (ex art. 8, D.L. 138/2011) eventualmente presenti in azienda e disciplinanti sulla materia del contratto a termine. La questione si pone circa la **compatibilità** di eventuali limiti quantitativi stabiliti nel contratto di prossimità e se questi possano sopravvivere rispetto al nuovo testo dell'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 368/2001 che prevede una scelta limitata tra la contrattazione collettiva nazionale ed il limite legale.

Coordinamento con i contratti di prossimità

Tenuto conto che anche prima della riforma apportata dal D.L. 34/2014 attraverso la stipula di un contratto di prossimità era possibile procedere ad una **autonoma regolamentazione** del contratto a termine, tali contratti applicabili in azienda continueranno ad essere la fonte regolamentatrice dei rapporti a termine, compresi quelli avviati dal 21 marzo 2014. Non è poi da sottovalutare il fatto che anche nel futuro il ricorso a tale tipologia di contrattazione potrà rappresentare una vera e propria ancora di salvataggio per quelle aziende che per loro natura lavorano ordinariamente con i contratti a termine, ad es. alle imprese che lavorano per commessa oppure presso cantieri temporanei con riferimento alle quali il limite di contingentamento rappresenta quasi l'imposizione di un blocco ad operare.

Proroga del contratto a termine

La proroga non è più ammessa una sola volta ma fino ad un massimo di **5 volte** nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi. Pertanto, il tetto delle 5 proroghe si riferisce all'intero periodo di tempo (36 mesi) indicato dalla norma. In altre parole, se le parti utilizzano le 5 proroghe nel primo contratto a termine (ad esempio, di durata annuale comprese le proroghe), saranno libere di stipulare altri contratti a termine sino al tetto dei 36 mesi ma non potranno più utilizzare l'istituto della proroga.

Rinnovi contrattuali

Il rinnovo del contratto consiste nella stipulazione di successivi contratti a termine tra il medesimo datore di lavoro ed lo stesso lavoratore. Nessuna novità in relazione alla necessità che tra un contratto e l'altro debbano intercorrere i consueti intervalli temporali (10/20 giorni per contratti a termine di durata fino a/oltre 6 mesi fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi, anche aziendali). La possibilità di procedere al rinnovo dei contratti a termine è limitata dal fatto che la sommatoria di tali contratti non deve eccedere il limite dei 36 mesi complessivi (non è invece posta alcuna limitazione AL NUMERO dei rinnovi).

Rinnovi contrattuali

Importante è che nel computo dei 36 mesi debba essere considerato un precedente periodo di missione rileva soltanto nel caso in cui si stia provvedendo ad avviare un nuovo contratto a termine e non viceversa.

Al contrario in sede di avvio di una somministrazione di lavoro non deve essere verificato se in precedenza sono stati avviati rapporti di lavoro a termine che concorrono al raggiungimento del tetto di 36 mesi. (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in risposta all'interpello n. 32/2012 *“si ritiene dunque che un datore di lavoro, una volta esaurito il periodo massimo di trentasei mesi, possa impiegare il medesimo lavoratore ricorrendo alla somministrazione di lavoro a tempo determinato”*).

Sanzione per la violazione dei limiti percentuali

Sotto il profilo sanzionatorio continuano a trovare applicazione le precedenti disposizioni:

1) Il mancato rispetto degli intervalli temporali comporta la conversione a tempo indeterminato del secondo contratto a termine con la specifica che la conversione opera sin dalla data del primo contratto se non c'è alcuna soluzione di continuità fra i 2 contratti successivi

2) Il mancato rispetto del limite dei 36 mesi in caso di successivi rinnovi di contratti a termine comporta la conversione del rapporto a tempo indeterminato

Sanzione per la violazione dei limiti percentuali

La violazione del limite legale del 20% fa scattare una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro.

I contratti che eccedono il tetto legale o contrattuale proseguono sino alla loro scadenza naturale, anche se oggetto di sanzione.

Tale sanzione ammonta al 20% della retribuzione mensile, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, qualora la violazione si riferisca ad un solo lavoratore assunto in eccedenza rispetto al limite; viceversa, la sanzione ammonta al 50% della retribuzione – sempre per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni – qualora la violazione si riferisca a 2 o più lavoratori eccedenti.

N.B. L'avvio di contratti di durata non superiore a 15 giorni non potranno mai essere oggetto di sanzione amministrativa.

Sanzione

La legge prevede che in caso di violazione del limite, la sanzione amministrativa venga applicata su ciascun lavoratore. La sanzione è pari a:

- 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti violando il limite non sia superiore a 1.

- Se il numero dei lavoratori assunti è superiore a 1, la sanzione è pari al 50% della retribuzione.

- N.B. L'avvio di contratti di durata non superiore a 15 giorni non potranno mai essere oggetto di sanzione amministrativa.

- Gli introiti derivanti da queste sanzioni vengono destinati al Fondo sociale per occupazione e formazione.**

Esempi calcolo sanzione

Impresa che supera di una sola unità il numero massimo di contratti a tempo determinato.

Retribuzione annua lorda del lavoratore in questione: 19000*13 mensilità

Occupato per 4 mesi e 10 giorni

Sanzione:

$19000/13 = 1461,53$ (retribuzione mensile)

$1461,53 * 20\% = 292,00$ (% arrotondata di retribuzione mensile)

$292,00 * 4 = 1168,00$ (% retribuzione mensile per mesi occupazione)

$1168,00/3 = 389,33$ (sanzione)

Esempi calcolo sanzione

Impresa che supera di 3 unità il numero massimo di contratti a tempo determinato.

Lavoratore n.1

Retribuzione annua lorda: 19000*13 mensilità

Occupazione: 4 mesi e 10 giorni

Lavoratore n.2

Retribuzione annua lorda: 26000*13 mensilità

Occupazione: 2 mesi e 16 giorni

Lavoratore n.3

Retribuzione annua lorda: 15600*13 mensilità

Occupazione: 1 mese e 6 giorni

Sanzione:

$19000/13 = 1461,53$ (retribuzione mensile lavoratore n.1)

$26000/13 = 2000,00$ (retribuzione mensile lavoratore n.2)

$15600/13 = 1200,00$ (retribuzione mensile lavoratore n.3)

$1461,53*50\% = 731,00$ (% arrotondata di retribuzione per lavoratore n.1)

$2000,00*50\% = 1000,00$ (% retribuzione mensile lavoratore n.2)

$1200,00*50\% = 600,00$ (% retribuzione mensile lavoratore n.3)

$731,00*4 = 2924,00$ (% retribuzione per mesi occupazione lavoratore n.1)

$1000,00*3 = 3000,00$ (% retribuzione per mesi occupazione lavoratore n.2)

$600,00*1 = 600,00$ (% retribuzione per mesi occupazione lavoratore n.3)

$(2924,00+3000,00+600,00)/3 = 2174,66$ (sanzione)

Diritto di precedenza

Hanno un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato:

- il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa mediante uno o più contratti a termine per più di 6 mesi, salvo diverse disposizioni ad opera della contrattazione collettiva;
 - il lavoratore stagionale per le medesime attività stagionali;
 - le lavoratrici madri, poiché se il congedo di maternità è intervenuto durante l'esecuzione del contratto a termine concorre a determinare il periodo di attività lavorativa per conseguire il diritto di precedenza. Tale diritto deve essere espressamente indicato nel contratto a termine da stipulare.
-
-

Diritto di precedenza

Il lavoratore deve manifestare la volontà di avvalersi del diritto di precedenza entro 6 mesi (3 per i lavoratori stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza «deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto» dal quale risulta l'apposizione del termine.

Il diritto di precedenza si applica «con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine»

Disciplina transitoria

Tutte le novità in materia di contratto a termine (rif. articolo 1) si applicano ai soli rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 20 maggio 2014 (data di entrata in vigore della legge di conversione), ma sono fatti salvi gli effetti già prodotti tra il 21 marzo 2014 e quella di entrata in vigore della legge di conversione (20 maggio 2014). Questo significa che è ritenuto legittimo quanto avvenuto nel periodo di conversione (in applicazione del primo testo del D.L. 34/2014) ma non che tutte le disposizioni all'epoca vigenti saranno ritenute applicabili anche a partire dal 20/05/2014.

Disciplina transitoria

La norma così strutturata impone l'individuazione di tripartizione temporale in cui si applicano distinte discipline giuridiche:

1. fino al 20marzo 2014
 2. periodo 21 marzo - 19 maggio 2014
 3. a partire dal 20maggio 2014
-
-

Disciplina transitoria

- A. contratto stipulato nel periodo 1 e in scadenza nel periodo 2 ha potuto beneficiare delle nuove disposizioni (proroghe fino a 8 volte) anche senza interruzione. Se questo contratto si estende anche al periodo 3 allora non potrà più essere prorogato e deve terminare per sopravvenuta norma del regime transitorio.
- B. Contratto stipulato nel periodo 1, che scade nel periodo 3 non può beneficiare delle nuove disposizioni per sopravvenuta norma del regime transitorio.
-
-

Disciplina transitoria

La disciplina delle 5 proroghe non si applica ai contratti a termine già in corso alla data del 21/03/2014; per poter fruire di tale possibilità i contratti in questione dovranno andare a scadenza e poi essere rinnovati ai sensi della nuova normativa. Rimangono comunque valide le proroghe dei vecchi contratti effettuate ai sensi del D.L. 34/2014 prima della legge di conversione.

Contratto di somministrazione: le novità

- Anche il contratto di somministrazione diventa acausale.
 - Il legislatore ha modificato la disciplina della somministrazione stabilendo che lo stesso limite di 36 mesi del singolo contratto valido per i contratti a termine sia applicabile anche “nell’ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell’articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276.”.
 - Per quanto attiene l’applicabilità del limite quantitativo legale del 20% è da escludersi che lo stesso possa interessare il rapporto tra agenzia di somministrazione e prestatore poiché questo contrasterebbe con la stessa natura delle prestazioni che il somministratore offre ai soggetti utilizzatori.
-
-

Le novità riguardanti il contratto di apprendistato

L'apprendistato è un canale privilegiato di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro finalizzato a formare e occupare i giovani.

Art. 1, d.lgs. 167/2011

Le tipologie del contratto di apprendistato sono tre:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionalizzante;
 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
 - Apprendistato di alta formazione e ricerca;
-
-

I CCNL disciplinano il contratto di apprendistato, nel rispetto di alcuni principi fissati dalla legge:

- redazione del contratto in forma scritta;
- redazione del patto di prova in forma scritta;

Il contratto contiene, in forma sintetica, il Piano
Formativo Individuale.

Il D.L. 34/2014 cancella l'obbligo legale di redazione PFI, mentre la legge di conversione 78/2014 indica che il PFI debba essere redatto in forma sintetica, anche sulla base di moduli o formulari stabiliti dai CCNL.

Secondo la L. 78/2014:

- il PFI deve essere redatto al momento dell'assunzione;
- deve esserci la previsione di una durata minima non inferiore a 6 mesi;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- presenza di un tutor aziendale;
- possibilità di prolungamento dell'apprendistato in caso di malattia, infortunio, superiore a 30 giorni;
- divieto di recesso durante il periodo di formazione salvo giusta causa o giustificato motivo;
- recesso con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione;

Limiti numerici di assunzione

Il numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere deve rispettare i seguenti limiti:

- Imprese con più di 10 unità: rapporto 3 a 2;
- Imprese con meno di 10 unità: 100% dei lavoratori specializzati;
 - - se non vi sono lavoratori specializzati o ve ne siano un numero inferiore a 3: non più di 3 apprendisti;
- Divieto di assumere in somministrazione a tempo determinato;

Legge 78/2014: clausola di stabilizzazione

Il D.L. 34/2014 aveva eliminato queste clausole, mentre sono state reintrodotte solo in sede di conversione del decreto nella L. 78/2014.

Il nuovo comma 3 bis dell'art 2 del D.lgs n. 167/2011 (Testo unico dell'apprendistato) stabilisce che: *“ferma restando la possibilità per i CCNL, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro”*.

Quindi le parti sociali potranno introdurre queste clausole solo per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti.

Per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti, la violazione delle clausole di stabilizzazione, non avrà lo stesso effetto trasformativo.

Formazione di base e trasversale

“La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica”

La Regione deve comunicare entro 45 giorni al datore di lavoro, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, le sedi e il calendario delle attività previste.

Le aziende in caso di mancata comunicazione da parte delle Regioni entro i 45 giorni successive all'instaurazione del rapporto di lavoro sono facoltizzate ad effettuare la formazione pubblica; qualora, tale comunicazione non dovesse essere notificata nei successivi 6 mesi (vale il giorno di notifica e non di spedizione), allora le stesse aziende sono esonerate definitivamente alla erogazione della formazione pubblica per tutta la durata del rapporto di apprendistato.

Sanzioni

Il datore di lavoro e' punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro (in caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro) in caso di:

- assenza del PFI;
 - assenza forma scritta del contratto e patto di prova;
 - corresponsione retribuzione a cottimo;
 - errato inquadramento (oltre i 2 livelli inferiori);
 - assenza tutor;
-
-

DURC

Il Durc trae origine dalla necessità di ottenere una certificazione unificata relativa alla regolarità dei versamenti, e dei relativi adempimenti, dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi assicurativi obbligatori da parte delle imprese edili appaltatrici di lavori pubblici.

previsioni contenute nell'art. 4 c.1 del DL: “*chiunque abbia interesse*” può richiedere, con modalità esclusivamente telematica, la verifica dei requisiti di regolarità e la previsione di una durata univoca della validità dello stesso per tutte le tipologie di richieste (120gg).

Contratti di solidarietà

L'articolo 5 della Legge n. 78/2014 contiene un interessante intervento a favore dei datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà difensivi come disciplinati dall'art. 1 della Legge n. 863/1984. Il dettato normativo si preoccupa di finanziare, con 15 milioni di euro annui, un particolare beneficio consistente nella riduzione provvisoria della quota di contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro per i soli lavoratori interessati da una riduzione dell'orario, in conseguenza di contratti di solidarietà, di lavoro superiore al 20 per cento.

Contratti di solidarietà

Come è noto l'istituto realizza, a seguito dell'accordo sindacale, una sorta di solidarietà tra i lavoratori i quali, accettando la riduzione di orario e di retribuzione, consentono di riassorbire le eccedenze di personale salvaguardando così i livelli occupazionali dell'impresa a fronte di un intervento dello Stato che agisce in loro favore con un trattamento di integrazione salariale. Sono veri e propri contratti collettivi aziendali, da stipularsi con le rappresentanze sindacali territoriali, che assumono efficacia erga omnes, quindi anche nei confronti dei lavoratori non aderenti all'organizzazione sindacale, obbligando tutti i lavoratori ad accettare la riduzione di orario.

Contratti di solidarietà

La disposizione normativa in esame si rende adottabile da tutte le imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria la quale, nell'ambito industriale, trova attuazione alle imprese che hanno occupato, nel semestre precedente alla data di presentazione della richiesta, mediamente più di quindici dipendenti.

Contratti di solidarietà

Beneficiario della misura di sostegno sarà tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio, purché posseggano almeno novanta giornate di anzianità aziendale. A titolo di integrazione della retribuzione persa i lavoratori riceveranno quindi un trattamento economico pari al 60% del compenso perduto elevato di un ulteriore 10% secondo le disposizioni della legge di Stabilità per il 2014 a carico della gestione CIGS per un massimo di ventiquattro mesi. E' da rilevare come il contratto di solidarietà sia particolarmente vantaggioso per i lavoratori in quanto viene espressamente prevista l'esclusione dal tetto massimo di integrazione salariale¹ delle quote integrate a carico della CIGS. Per l'azienda, con le modifiche introdotte dalla Legge n. 78/2014, il vantaggio, aggiuntivo evidentemente alla riduzione orario, nel ricorrere al contratto di solidarietà, consiste quindi nella possibilità di beneficiare, per tutta la durata del contratto, della riduzione dei contributi previdenziali dovuti per le ore lavorate.

Circolare 18/2014 Ministero del lavoro

Con la Circolare n. 18 del 30 luglio 2014, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce al personale ispettivo alcuni orientamenti interpretativi in materia di lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro e apprendistato, a seguito delle novità introdotte dal D.L. n. 34/2014, convertito dalla L. n. 78/2014.

In particolare, la Circolare si sofferma sulla nuova disciplina del contratto a termine specificandone i punti che vedremo di seguito.

- A prescindere dall'acausalità del contratto, la forma scritta rimane un requisito essenziale e l'apposizione del termine è nulla se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto; andrà comunque indicato nel contratto se si tratta di sostituzione di personale assente o di stagionalità per poter applicare la disciplina speciale relativa a tali ipotesi.
- Rispetto ai limiti quantitativi, in assenza di una diversa disciplina contrattuale applicabile, il datore di lavoro è tenuto a verificare quanti rapporti di lavoro subordinato ed a tempo indeterminato siano vigenti alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, nel caso delle attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine. Tale base di computo è necessaria per valutare il rispetto della percentuale massima del 20% dei contratti a termine rispetto alla forza lavoro. Dal computo dei lavoratori a tempo indeterminato sono esclusi quelli a chiamata privi di indennità di disponibilità, mentre si calcolano gli apprendisti.

Quando nella rilevazione, la percentuale del 20% dia luogo ad un numero decimale, il datore di lavoro potrà arrotondare all'unità superiore se il decimale è uguale o superiore a 0,5. Considerata la complessità del profilo interpretativo, il Ministero ritiene che la sanzione, per il superamento del limite massimo dei contratti a termine, non trova applicazione qualora il datore di lavoro, prima della pubblicazione della circolare, abbia proceduto all'assunzione di un numero di lavoratori a termine sulla base di un arrotondamento "in eccesso".

→ Sul nuovo regime delle proroghe, è specificato che la nuova disciplina delle 5 proroghe si applica ai rapporti di lavoro sorti dal 20 maggio in poi; i rapporti costituiti precedentemente al 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore del D.L. 34/2014) sono soggetti alla previgente normativa che consentiva di una sola proroga;

La Circolare, poi, precisa che il limite del 20% ai contratti a tempo determinato non può riferirsi alle assunzioni a termine effettuate dalle stesse agenzie di somministrazione nell'ambito della propria attività, poiché inconciliabile con le sue stesse finalità.

Apprendistato

Rispetto alle novità introdotte dal Job Acts sul contratto di apprendistato, viene specificato che la forma sintetica del Piano Formativo Individuale può contenere esclusivamente la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche. Rispetto alla formazione trasversale, prevista per l'apprendistato professionalizzante e di competenza delle Regioni o delle Province Autonome, il personale ispettivo si asterrà dall'applicazione della sanzione per omessa formazione, nelle ipotesi in cui l'informativa regionale o provinciale non sia intervenuta entro i 45 giorni (termine da considerare obbligatorio per tali enti) successivi alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Fondi di solidarietà residuale

Con la Circolare n. 99/2014 l'INPS ha riassunto il quadro normativo in materia di Fondi di solidarietà; con la successiva Circolare n. 100/2014 viene regolamentata la modalità di finanziamento e gli adempimenti procedurali del **Fondo residuale**.

I Fondi di solidarietà, introdotti Legge n. 92/2012 hanno la finalità di erogare prestazioni a sostegno del reddito di lavoratori dipendenti di imprese che operano in settori **non** rientranti nell'ambito di applicazione della CIG ordinaria e straordinaria. I fondi devono obbligatoriamente essere istituiti con riferimento alle imprese che occupano **più di 15 dipendenti**.

Fondi di solidarietà residuale

Ai sensi dell'art. 3, comma 4, della Legge n. 92/2012, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, devono stipulare degli accordi collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di **fondi di solidarietà bilaterali** per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di CIG ordinaria o straordinaria.

Fondi di solidarietà residuale

In caso di mancata costituzione del Fondo da parte della contrattazione collettiva nazionale a decorrere dal 1° gennaio 2014 e' istituito un Fondo di solidarietà residuale.

Il Fondo residuale è stato istituito con il Decreto Ministeriale n. 79141/2014, il quale dispone l'istituzione con riferimento alle imprese non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale. Il campo di applicazione pertanto è individuato al contrario, ovvero con riferimento alle ipotesi escluse dall'ambito di applicazione della normativa sulla CIG ordinaria e straordinaria.

Prestazioni del Fondo residuale

Sono destinatari delle prestazioni del fondo i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di imprese aventi in corso riduzione o sospensione di attività lavorativa per le causali previste dalla normativa in materia di CIG ordinaria e straordinaria le quali, nei 6 mesi precedenti la riduzione o sospensione del lavoro, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti. Rimane esclusa dall'ambito di applicazione la cessazione, anche parziale, di attività.

Prestazioni del Fondo residuale

Ai lavoratori interessati è riconosciuto un assegno, d'importo pari all'80% della retribuzione di riferimento al netto del contributo del 5,84%, con applicazione di massimali previsti per CIG ordinaria.

Ciascun intervento è corrisposto fino a un periodo massimo di tre mesi continuativi, prorogabili trimestralmente in via eccezionale, fino a un massimo complessivo di nove mesi, da computarsi in un biennio mobile.

Finanziamento delle prestazioni

Le prestazioni del Fondo residuale sono finanziate da:

a) contributo ordinario dello 0,5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore;

b) contributo addizionale totalmente a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse nella misura del 3% per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti e nella misura del 4,50% per le imprese che occupano più di 50 dipendenti.

Le imprese che rientrano nell'ambito di applicazione del fondo residuale, che abbiano una media occupazionale maggiore di quindici dipendenti, sono tenute a versare i contributi di finanziamento a decorrere dal 1° gennaio 2014.

Erogazione

Il Fondo di solidarietà residuale riconosce ai lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, un assegno ordinario, come per le stesse causali della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, salvo in caso di cessazione, anche parziale di attività.

Nell'erogazione della prestazione il Fondo residuale versa alla gestione d'iscrizione del lavoratore, la contribuzione, utile per il conseguimento del diritto a pensione, compresa la pensione anticipata e la determinazione della misura.

Grazie a tutti per l'attenzione.

