

IL DECRETO LAVORO N.34/2014 DIVENTA LEGGE

Di seguito le modifiche più significative che impattano sia sui contratti dei lavoratori (contratti a tempo determinato, di somministrazione a tempo determinato, apprendistato) che sulle imprese (rifi naziamento Contratti di Solidarietà e modifiche DURC).

Sui contratti dei lavoratori:

1. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Analizziamo i punti più importanti coordinandoli con il D. Lgs n.368/2001:

ACAUSALITA' E DURATA

L'apposizione del termine a un contratto è nulla se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto.

La possibilità di assumere a tempo determinato è definita **senza che sia necessaria una causale**, cioè senza una ragione specifica.

La durata massima è fino a 36 mesi (comprendendo nel calcolo dei 36 mesi anche la somministrazione a tempo determinato).

E' importante ricordare, però, che ai sensi dell'art. 5 comma 4bis del D.lgs. n. 368/2001 è possibile andare **oltre i 36 mesi** con la **deroga** "assistita", che può essere stipulata per una sola volta e con una durata che di norma è stabilita dai diversi contratti collettivi nazionali di lavoro.

La eventuale deroga va definita con accordo tra le parti (lavoratore e azienda) presso la DTL con l'assistenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Trascorsi i 36 mesi (o il periodo ulteriore di deroga) non è possibile proseguire con il rapporto di lavoro a tempo determinato. In questo caso questi rapporti di lavoro verrebbero trasformati a tempo indeterminato.

Il testo della legge dice però che non è possibile prorogare il tempo determinato oltre i 36 mesi, ma non dice nulla su una eventuale continuazione con contratti di somministrazione.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella Nota 19 ottobre 2012, n.32 (prot. n. 18938) ha chiarito che " *il periodo massimo costituisce solo un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato, non invece, al ricorso alla somministrazione lavoro. Ne deriva che, una volta raggiunti i trentasei mesi, il datore di lavoro potrà ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore*"¹.

Pertanto è possibile proseguire con la somministrazione a tempo determinato che non ha limiti, se non quelli fissati dal contratto nazionale dei lavoratori somministrati e consistente nel limite di 6 proroghe (senza soluzione di continuità) fino ad un massimo di 36 mesi (CCNL per le Agenzie di somministrazione di lavoro 27 febbraio 2014).

La possibilità di indicare la **causale** non sparisce del tutto anche se non c'è più l'obbligo.

¹ La norma è di derivazione comunitaria: *La direttiva comunitaria sul lavoro a tempo determinato(1999/70/CE), recepita con il D.Lgs. n. 368/2001, ha imposto agli Stati membri, per prevenire gli abusi "derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato", richiedendo misure restrittive anche alla durata massima dei contratti (clausola 5). La stessa Direttiva, tuttavia, nel preambolo, esclude l'applicabilità dei principi ivi contenuti ai lavoratori a termine "messi a disposizione di un'azienda utilizzatrice da parte di un'agenzia di lavoro interinale", evidenziando pertanto come alla somministrazione di lavoro non trovino applicazione le restrizioni in argomento.*(Nota min. del lavoro citata)

Infatti il testo fa esplicito riferimento al fatto che il limite complessivo di contratti attivabili può essere superato nei casi previsti dall'art. 10 comma 7 del D.Lgs. n. 368/2001 e cioè nel caso: i contratti nazionali stabiliscano un limite diverso; nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro; **per ragioni di carattere sostitutivo**; per assunzione di lavoratori con più di 55 anni.

In questo modo si prevede, sia pure in forma indiretta, la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato per ragioni sostitutive, che non verrebbero conteggiati ai fini del limite massimo che la legge fissa.

Alla scadenza del contratto a termine se il rapporto di lavoro prosegue oltre il 30° giorno per contratti inferiori a 6 mesi e oltre il 50° giorno per contratti superiori, il contratto si considera a tempo indeterminato. Questo vuol dire, in pratica, che il contratto a termine può essere “allungato” fino al 30° o al 50° giorno dalla sua scadenza.

NUMERO MASSIMO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Il limite percentuale di lavoratori assumibili con il contratto a tempo determinato è pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Lo sfioramento della percentuale comporta il pagamento di una **sanzione** pari al 20% della retribuzione per ogni mese di rapporto di lavoro per il primo contratto oltre il 20% e il 50% per i contratti successivi.

Il limite non opera nelle aziende fino a 5 addetti per le quali è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato.

Il limite inoltre non si applica ai contratti a tempo determinato stipulati tra enti pubblici e privati di ricerca per lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica e tecnologica, compreso l'attività di coordinamento, assistenza tecnica e direzione della stessa.

La sanzione non si applica ai rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere alla data di pubblicazione del decreto (20 marzo 2014).

I contratti nazionali di lavoro potranno indicare limiti diversi.

I datori di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto (20 marzo 2014) abbiano già assunto con contratti a tempo determinato superando il limite del 20% sono tenuti a rientrare entro tale limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale più alto².

In caso contrario non si possono stipulare altri contratti a termine finché la percentuale non rientri nel limite.

PROROGHE E RINNOVI

Le proroghe possibili nei limiti dei 36 mesi sono 5 indipendentemente dai rinnovi.

Resta da chiarire se l'eventuale deroga “assistita” che avvenga senza soluzione di continuità, debba in ogni caso restare nel limite delle 5 proroghe come parrebbe logico.

La proroga è quella che avviene senza soluzione di continuità.

Il rinnovo avviene con la riassunzione a tempo determinato che non può avvenire prima di 10 giorni se il precedente contratto a termine è stato inferiore a 6 mesi e di 20 giorni se superiore. Nel caso non si rispettino i termini il contratto è considerato a tempo indeterminato.

Il periodo temporale di stacco è derogabile dalla contrattazione collettiva.

² Il comma 3 dell'art. 2bis del decreto n.34/2014, convertito in legge, fa riferimento al *contratto collettivo applicabile nell'azienda* senza specificare se deve essere quello nazionale. Tuttavia posto che l'art. 10 comma 7 del D.Lgs. n.368/2001 prevede il rinvio ai contratti collettivi nazionali di lavoro per la fissazione di un limite diverso da quello previsto dalla legge (20%) se ne dovrebbe dedurre che sono i contratti nazionali che possono prevedere percentuali superiori.



Questo passaggio della legge (*..indipendentemente dai rinnovi*) non è chiarissimo, ma potrebbe essere così interpretato: le proroghe si sommano tutte, anche quelle che sono avvenute dopo uno o più rinnovi

Esempio:

se un lavoratore è stato assunto con contratto a tempo determinato, successivamente prorogato, e poi avviene un rinnovo (interruzione di almeno 10 o 20 giorni) del contratto a tempo determinato con una proroga, in questo caso le proroghe complessivamente utilizzate sono 2.

DIRITTO DI PRECEDENZA

Il lavoratore che abbia fatto almeno 6 mesi a tempo determinato, anche con più contratti a termine, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato fatte entro i 12 mesi successivi con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti contratti a termine.

Sarà data priorità, in caso di più richieste, ai lavoratori con un periodo di lavoro maggiore e in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

La nuova legge chiarisce che, per le lavoratrici madri, il congedo di maternità (periodo obbligatorio) viene considerato utile ai fini di conseguire il diritto di precedenza. Per tali lavoratrici il diritto di precedenza nella assunzione si estende anche ad eventuali assunzione a tempo determinato effettuate nei successivi 12 mesi e sempre con riferimento alle mansioni già espletate.

Inoltre prevede che la possibilità di esercitare il diritto di precedenza va indicata nella lettera di assunzione o in quella nella quale si comunica l'instaurazione del rapporto a tempo determinato.

2. CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Per i contratti di somministrazione a tempo determinato è abrogata la norma che li consentiva sulla base di causali. Anche in questo caso l'assunzione avverrà senza la necessità di specificare alcuna causale. La legge non fissa, però, limiti quantitativi all'utilizzo, ma rinvia la eventuale fissazione di tali limiti ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

3. MODIFICHE INTRODOTTE AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Senza riprendere tutta la normativa, le modifiche introdotte sono le seguenti:

FORMA SCRITTA DEL CONTRATTO

E' prevista oltre alla forma scritta del contratto e del patto di prova, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva.

LIMITI ALLA ASSUNZIONE DI APPRENDISTI

Per i datori di lavoro con almeno 50 addetti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla stabilizzazione a tempo indeterminato alla fine del periodo di formazione, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti. Resta ferma la possibilità che i contratti nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi di individuare limiti diversi.

FORMAZIONE PER APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Le ore di formazione sono retribuite almeno al 35%. E' salva l'autonomia della contrattazione collettiva di individuare quantità diversa.

Il testo legislativo parla solo di contrattazione collettiva senza ulteriori specificazioni il che dovrebbe voler dire che anche la contrattazione decentrata può intervenire sulla materia.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO A TEMPO DETERMINATO PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' STAGIONALI

La normativa ne prevede la possibilità nelle Regioni o nelle province autonome, che abbiano definito un sistema di alternanza scuola lavoro, rinviando la definizione delle modalità di utilizzo ai contratti collettivi di lavoro (non è specificato nazionali) stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative su scala nazionale.

FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE

La formazione di tipo professionalizzante o di mestiere è svolta sotto la responsabilità dell'azienda e *può essere integrata* dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, relativa alle competenze trasversali e di base per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio³, da modularsi in base all'età, al titolo di studio.

La nuova legge ha previsto che la Regione deve comunicare entro 45 giorni dalla instaurazione del rapporto di apprendistato, le modalità di svolgimento, le sedi e il calendario delle attività previste.

Sulle Imprese:

Anche per quel che riguarda le imprese la legge interviene rifinanziando i contratti di solidarietà e "smaterializzando" il Durc.

1 CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Si uniforma al 35% la riduzione contributiva per le imprese. Viene confermato il rifinanziamento del fondo sociale per l'occupazione con 15 milioni di euro per sostenere la decontribuzione.

2 DURC ON LINE

Si semplifica il documento unico di regolarità contributiva (DURC). Verifiche in tempo reale della posizione dei contribuenti presso Inps, Inail e, per i lavoratori interessati, Casse Edili.

La risultanza dell'interrogazione avrà validità pari a 120 giorni.

Catania, 16 Maggio 2014

³ Il 20 febbraio scorso la Conferenza Stato – Regioni ha approvato linee guida relative alla formazione trasversale nell'apprendistato professionalizzante : 120 ore nel triennio per gli apprendisti con titolo di studio inferiore o uguale alla licenza media, 80 ore per coloro che sono in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di diploma o qualifica professionale, 40 ore per i laureati