



Consiglio Provinciale Ordine
dei Consulenti del Lavoro
di Ascoli Piceno



ANCL Unione Provinciale
di Ascoli Piceno

Centro Paghe Abruzzo srl
GRUPPO CENTRO PAGHE



« **JOBS ACT: le novità della legge sul lavoro Poletti** »

d.l. n. 34/2014, conv. dalla legge n. 78/2014

Pierluigi Rausei

***Dirigente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (*)
Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro Univ. di Bergamo
Adapt Professional Fellow***

Centro Studi Internazionali DEAL Univ. Modena e Reggio Emilia

() Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene*

JOBS ACT

*decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34,
convertito dalla legge 16 maggio 2014, n. 78*

(G.U. n. 114 del 19 maggio 2014)



D.L. n.34/2014
in vigore dal 21 marzo 2014
conv. L. n. 78/14
in vigore dal 20 maggio 2014 ma salvi gli effetti del DL

- *Art. 1 – Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine*
- *Art. 2 – Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato*
- *Art. 2-bis – Disposizioni transitorie*
- *Art. 3 – Elenco anagrafico dei lavoratori*
- *Art. 4 – Semplificazione in materia di documento di regolarità contributiva*
- *Art. 5 - Contratti di solidarietà*

Disciplina del contratto a tempo determinato, della somministrazione di lavoro a termine e del contratto di apprendistato

Tre distinti regimi normativi a seconda che il rapporto di lavoro fosse già instaurato alla data di entrata in vigore del dl n. 34/2014, oppure che il relativo contratto sia stato stipulato fra il 21 marzo e il 19 maggio o, infine, che il rapporto si è instaurato dal 20 maggio in avanti in base alle regole introdotte dalla l. n. 78/2014.

Contratti in essere alla data 21 marzo 2014

Contratti stipulati dal 21 marzo al 19 maggio 2014

Contratti stipulati a far data dal 20 maggio 2014

Lavoro a tempo determinato



L'art. 1 del d.l. n. 34/2014 non interviene sul contratto "acausale" introdotto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, ma piuttosto **elimina l'obbligo di causale nel contratto a termine**, cancellando dall'ordinamento la necessità di indicazione di una ragione oggettiva (organizzativa, tecnica, produttiva o sostitutiva) per assumere a tempo determinato.

La novella legislativa stabilisce che al contratto di lavoro, **per lo svolgimento di qualsiasi mansione**, può essere apposto **un termine di durata non superiore a 36 mesi**, comprensiva di eventuali proroghe.

Le **causali** opportune (anche se non necessarie):

SOSTITUTIVE =

sgravio 50% per sostituzione maternità (art. 4, d.Lgs. n. 151/2001);
esonero contribuzione ASPI 1,40%;
esclusione dal limite numerico del 20%

STAGIONALI e simili anche da contratto collettivo =

esclusione dal limite numerico del 20% (art.10, c.7: stagionali, avvio nuove attività, spettacoli);
esclusione dallo *stop and go* (art. 5 co. 3: attività stagionali e attività previste da contratti collettivi anche aziendali)
esclusione dal limite dei 36 mesi (art.5, c.4-ter: attività stagionali e attività previste da avvisi comuni e CCNL)

START UP INNOVATIVE =

esonero rispetto pause contrattuali (art.28, DL 179/2012)

**ODG G/1464/21/11 del 5 maggio 2014 al Senato
*legittimità del contratto a termine di durata superiore a 36
mesi per sostituzione di lavoratore/trice assente***

Il Senato (..) premesso che (..) esistono casi in cui sussistano obiettive esigenze di assumere una persona per un periodo limitato, ma superiore a tre anni (..) per esempio nei casi in cui la persona assunta deve sostituire una lavoratrice madre con bambino disabile e quindi con la possibilità di prolungare (art. 33 dlgs n. 151/2001) il congedo parentale fino a tre anni del bambino, i tre anni di durata complessiva del contratto a termine non sono sufficienti (..) impegna il Governo a valutare la possibilità di operare, in sede di interpretazione, applicazione o modifica dell'attuale disciplina normativa affinché sia possibile garantire la continuità (o la non interruzione) del rapporto di lavoro a termine stipulato in sostituzione di lavoratrice/lavoratore in congedo ai sensi dell'art. 33 dlgs n. 151/2001

Il «preambolo» del Senato

Considerata la perdurante crisi occupazionale e l'incertezza dell'attuale quadro economico nel quale le imprese devono operare, nelle more dell'adozione del **testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro**, con la previsione in via sperimentale del **contratto a tempo indeterminato a protezione crescente**, salva l'attuale **articolazione dei tipi e sottotipi di contratto di lavoro**, vista la direttiva europea n. 1999/70, al decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368 sono apportate le modificazioni che seguono ...

➤ **Art. 1, co. 01 D.lgs. n. 368/2001 (non modificato)**

«Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»

ODG G/1464/1/11 del 5 maggio 2014 al Senato perdurante legittimità dei rinnovi dei contratti a termine

Il Senato, nell'approvare la nuova disposizione in materia di limiti alla legittima stipulazione e alla durata del contratto a termine, intesa ad ampliare l'utilizzabilità di questo sottotipo del contratto ordinario di lavoro subordinato, impegna il Governo a emanare una circolare interpretativa che chiarisca che l'articolo 1 del decreto-legge deve essere interpretato nel senso della **piena legittimità della successione nel tempo di differenti assunzioni a termine** tra lo stesso datore e lo stesso prestatore di lavoro, cosiddetti **rinnovi**, senza che possa intendersi applicabile la disciplina ivi dettata.

La norma sancisce poi che il numero complessivo dei rapporti di lavoro a termine presso ciascun datore di lavoro **non può eccedere il limite del 20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al **1° gennaio dell'anno di assunzione**

QUESTIONI

- a) azienda che nasce in corso d'anno
- b) azienda che in corso d'anno incorpora altra azienda
- c) cambio di appalto o successione nel contratto (quale base di computo? se con acquisizione personale si supera limite?)
- d) organico ridotto per dimissioni, risoluzioni consensuali, cessione di ramo d'azienda ecc.

il parametro legale interessa soltanto i contratti a tempo determinato e **non anche i rapporti commerciali di somministrazione di lavoro** a termine

PROBLEMA INTERPRETATIVO

Il rinvio all'art. 10, comma 7, del d.lgs. n. 368/2001 («Fatto salvo quanto disposto ... il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro...») **fa comunque salve le previsioni speciali** («anche in misura non uniformi») dei CCNL ?

Esempio: *art. 63 CCNL Terziario*
(numero lavoratori a termine assumibili per unità produttiva)

**ODG G/1464/2/11 del 5 maggio 2014 al Senato
perdurante applicabilità dei limiti più larghi previsti dai
contratti collettivi nazionali previgenti**

Il Senato, tenuto conto delle esigenze di certezza delle fonti relativamente a materie regolate tanto dalla legge quanto dai contratti impegna il Governo a interpretare l'articolo 2-bis del presente decreto nel senso che:

- le disposizioni sulla **determinazione delle percentuali**, già stabilite dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, **conservano la loro efficacia**;
- di conseguenza, **è e sarà possibile stipulare contratti di lavoro a termine acausali** secondo le disposizioni sulle percentuali stabilite dai contratti nazionali vigenti o futuri;
- la norma quindi ha **carattere strutturale**, anche oltre la fase transitoria.

Fanno eccezione al limite del 20%:

- i **"datori di lavoro"** (nel testo originario del dl 34/2014 figuravano le imprese) **che occupano fino a 5 dipendenti** che possono sempre stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato,
- i contratti a tempo determinato stipulati per l'**avvio di nuove attività**, per ragioni di carattere **sostitutivo** o di **stagionalità**, per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi; con lavoratori di **età superiore a 55 anni** (art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001);
- i contratti a termine per le **imprese in fase di costituzione** (startup)
- i contratti a termine rispetto all'organico per **gli enti ed istituti di ricerca** (privati e pubblici) i contratti che hanno ad oggetto esclusivo attività di ricerca scientifica o tecnologica, assistenza tecnica o coordinamento e direzione, possono avere durata pari al progetto

**ODG G/1464/3/11 del 5 maggio 2014 al Senato
perdurante legittimità dei rinnovi dei contratti a termine
stagionali nei settori del commercio, turismo e spettacolo**

Il Senato (...) considerato che nei settori del commercio, del turismo e dello spettacolo è da sempre consentito dall'ordinamento il rinnovarsi stagionale di anno in anno della stipulazione di contratti di lavoro a termine (in relazione alla stagione turistica, alla stagione teatrale o concertistica, ecc.), così come il rinnovarsi di contratti occasionali (in relazione a convegni, congressi, banchetti, ecc.), impegna il Governo a emanare una circolare interpretativa che chiarisca che l'articolo 1 del decreto-legge deve essere interpretato nel senso della piena legittimità dei suddetti rinnovi di assunzione a termine tra lo stesso datore e lo stesso prestatore di lavoro, nel rispetto di quanto già disposto dal decreto legislativo n. 368 del 2001 per ciascun rinnovo.

Limiti quantitativi (art. 1, co. 1, d.lgs. n. 368/2001)

«Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, 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. Per i datori di lavoro** che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.»

20% dei dipendenti a
T.I. al 1° gennaio

un assunto a T.D.
per datori di lavoro
fino a 5 dip.

salve le
previsioni
del CCNL

**Ipotesi
escluse**

- Nuove attività
- Sostituzioni
- Stagionalità
- Spettacoli
- Over 55

La sanzione per la violazione del limite del 20%

L'art. 5, comma 4-*septies*, del dlgs n. 368/2001, **senza previsione di esclusività della sanzione**, stabilisce che il superamento del limite del 20% comporta l'applicazione per il datore di lavoro che viola il tetto una **sanzione pecuniaria amministrativa** commisurata al **20% della retribuzione** per il primo lavoratore in esubero e **al 50% della retribuzione** per ogni lavoratore successivo al primo.

La sanzione si applica **per ciascun mese o frazione di mese** superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro e le somme introitate dal pagamento delle sanzioni confluiscono nel Fondo sociale per occupazione e formazione.

Si applica la **sanzione in misura ridotta** (art. 16, legge n. 689/1981):
6,67% per il primo lavoratore in esubero
16,67% per ogni lavoratore in esubero successivo al primo

PROBLEMA INTERPRETATIVO

La sanzione amministrativa **esclude l'applicazione della sanzione civile ripristinatoria della conversione del contratto** a termine oltre il numero massimo consentito in rapporto di lavoro a tempo indeterminato fin dalla sua costituzione?

Si ritiene che la formulazione della norma non consenta di escludere la sanzione civile essendo perfettamente compatibile con quella amministrativa che, quindi, si aggiunge

**ODG G/1464/22/11 del 5 maggio 2014 al Senato
sanzione applicabile nel caso di contratto a termine
stipulato in eccesso rispetto al limite percentuale**

Il Senato, in sede di discussione della conversione in legge del decreto-legge «Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese» (AS 1464), impegna il Governo ad adottare atti interpretativi utili a chiarire che in ogni caso **i contratti a termine oggetto della violazione della percentuale consentita sono validi e proseguono** fino alla scadenza inizialmente stabilita dalle parti.

La norma ammette le **proroghe del contratto a termine fino ad un massimo di 5 volte**, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Rispetto alle 8 proroghe del testo originario, dunque, **ridotte a cinque le volte** in cui il contratto a tempo determinato potrà **essere prorogato** con il consenso del lavoratore **nei 36 mesi complessivi**, indipendentemente dal numero dei rinnovi quindi 5 volte e basta nell'arco temporale dei 36 mesi dal primo contratto a termine fra le stesse parti per le stesse mansioni.

Il datore di lavoro non ha più l'onere della prova della giustificatazza della proroga.

il periodo di **astensione obbligatoria di maternità**, durante un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività utile a conseguire il **diritto di precedenza**.

La norma chiarisce inoltre che per le lavoratrici madri il diritto di precedenza non vale soltanto per le assunzioni con contratti a tempo indeterminato, ma **anche per le assunzioni a termine**

Il datore di lavoro è tenuto ad **informare** il lavoratore del **diritto di precedenza** mediante **espreso richiamo** nel documento scritto che contiene l'apposizione del termine

Le norme si applicano ai **rapporti di lavoro costituiti dopo l'entrata in vigore del DL (21 marzo 2014)** facendo **salvi gli effetti già prodotti**

Prima applicazione del 20%, conservano efficacia i **limiti percentuali previsti dai vigenti CCNL**.

Il datore di lavoro, al quale non si applicano i limiti percentuali stabiliti dai CCNL, che alla data del 21 marzo 2014, ha in corso rapporti di lavoro a termine superiori al limite del 20% deve **rientrare nel limite entro il 31 dicembre 2014**. Dopo tale data non potrà stipulare nuovi contratti a tempo determinato fino a quando non si sarà adeguato al nuovo limite.

L'adeguamento al 20%, entro il 31 dicembre, non opera se un **contratto collettivo applicabile nell'azienda** (non solo nazionale, ma anche aziendale) dispone un limite percentuale o un termine più favorevole

Monitoraggio

Si introduce nell'art. 1 del d.l. n. 34/2014 il comma *2-bis*, prevedendo l'obbligo per il Ministro del lavoro di trasmettere al Parlamento, entro un anno dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, una relazione sugli effetti della riforma del contratto a tempo determinato, evidenziando gli andamenti occupazionali con riferimento all'utilizzo del contratto a termine in relazione alle altre tipologie di lavoro e in considerazione delle risultanze delle comunicazioni obbligatorie anche con riferimento alle proroghe e alle trasformazioni.

Somministrazione di lavoro



L'art. 1 del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, si occupa anche di somministrazione di lavoro.

Anche la somministrazione di lavoro a tempo determinato **non necessita di riferimenti a specifiche causali giustificative.**

In questo senso l'ulteriore chiarimento apportato dalla legge di conversione n. 78/2014 che modificando il secondo comma dell'art. 1 del d.l. n. 34/2014 elimina dall'art. 21, comma 1, lettera c), del d.lgs. n. 276/2003 l'obbligo di indicazione della causale nel contratto commerciale di somministrazione a termine.

Con riferimento al **numero complessivo dei contratti di somministrazione di lavoro a termine** attivati presso l'utilizzatore ispezionato non deve tenere in nessuna considerazione il limite del 20% dell'organico complessivo introdotto dall'art. 1 del d.l. n. 34/2014 con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato. In questo senso l'esplicito chiarimento pervenuto dalla legge di conversione n. 78/2014 che fa riferimento ai contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 del d.l. n. 34/2014.

Rileva l'art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 1 del d.l. n. 34/2014, in base al quale la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato rimane affidata ai **contratti collettivi nazionali di lavoro**, a condizione che siano stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi.

PROBLEMA INTERPRETATIVO

Il limite del 20% previsto per le assunzioni a tempo determinato **si applica alle Agenzie per il Lavoro che assumono a termine i lavoratori** inviati in missione in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato?

La norma non sembra incompatibile (art. 22, co. 2, dlgs 276/2003 che esclude espressamente solo art. 5, co. 3 e seguenti del dlgs 368/2001)

ODG G/1464/4/11 del 5 maggio 2014 al Senato non applicabilità dei limiti dettati per il contratto a termine ai contratti inerenti alla somministrazione

considerato che (...) l'articolo 4 della Direttiva 2008/104/CE, mirata alla promozione del lavoro tramite agenzia, impone agli Stati membri di distinguere la relativa disciplina da quella del contratto a termine, evitando l'applicazione al lavoro tramite agenzia di divieti o limitazioni che in questo caso non hanno ragion d'essere; impegna il Governo a operare in sede di interpretazione e applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge nella sua nuova formulazione confermando che i limiti di cui all'articolo 1, comma 1, e all'articolo 5, comma 4-bis, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368/2001, così come modificati dal decreto-legge n. 34/2014, sono esclusivamente riferibili al contratto a tempo determinato e non al lavoro somministrato tramite agenzia.

Con riguardo al nuovo art. 20, comma 4 del d.lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione a termine acausale che sia attivato per un numero di casi maggiore di quello previsto dalla contrattazione collettiva fa scattare la **sanzione della nullità del contratto** con la relativa applicazione delle sanzioni civili ex art. 27 del d.lgs. n. 276/2003 e della **sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro**, diventando in tale ipotesi il contratto collettivo stesso fonte del diritto, addirittura con copertura sanzionatoria. Non opera, dunque, nei confronti della somministrazione a termine la sanzione amministrativa introdotta dalla legge di conversione n. 78/2014 per il contratto a tempo determinato.

***ODG G/1464/18/11 del 5 maggio 2014 al Senato
possibilità del lavoro in somministrazione fra le stesse parti
anche dopo i 36 mesi di contratto a termine***

Il Senato, in sede di esame del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, impegna il Governo a valutare la possibilità di adottare le iniziative necessarie affinché la disposizione di cui all'articolo 5, comma 4-bis, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, si interpreti nel senso che al termine del periodo massimo di durata del contratto a termine pari a trentasei mesi, al cui raggiungimento concorrono anche i periodi di somministrazione a tempo determinato, sia **comunque consentito il ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato** tra il medesimo utilizzatore e lavoratore

Apprendistato



L'art. 2 del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 è intervenuto significativamente sul contratto di **apprendistato** disciplinato dal Testo Unico dell'apprendistato, contenuto nel **decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167**.

All'esito dei lavori parlamentari che hanno portato alla legge 16 maggio 2014, n. 78, l'apprendistato ha subito importanti frenate su tutti i profili di liberalizzazione e semplificazione tentati (a tratti azzardati) dal d.l. n. 34/2014.

Campo di applicazione e norma transitoria

Un fondamentale intervento emendativo ha riguardato il campo di applicazione del d.l. n. 34/2014 con l'introduzione di norme a carattere transitorio.

La legge n. 78/2014 ha così introdotto il nuovo art. 2-bis nel testo del decreto-legge per delimitare l'ambito di applicazione del d.l. n. 34/2014 ai **solì rapporti di apprendistato costituiti a decorrere dalla entrata in vigore** del d.l. n. 34/2014 (21 marzo 2014),

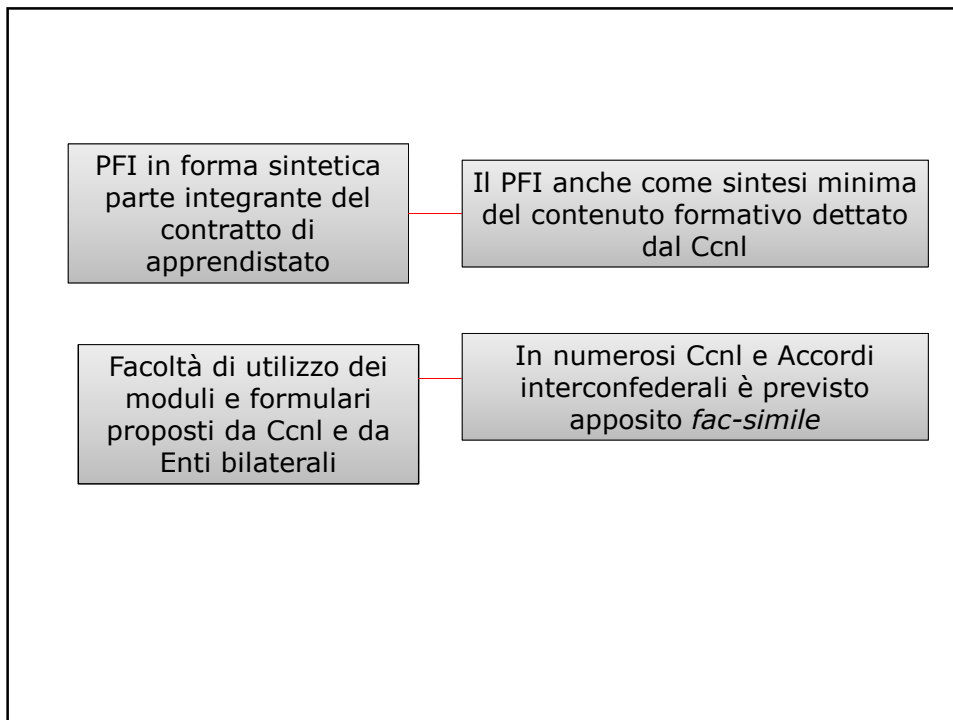
facendo **salvi gli effetti già prodotti**.

Forma scritta del piano formativo

Il primo tema di cui si è occupato il Parlamento è stato quello relativo alla originaria abolizione dell'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale dell'apprendista.

Sul punto è stato reintrodotta, nell'art. 2, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 167/2011, **l'obbligo di elaborare e redigere in forma scritta il piano formativo individuale**, anche se in una forma semplificata, giacché esso deve essere contenuto, **sinteticamente, nel contratto** di apprendistato, e può essere realizzato anche sulla base di moduli o di formulari predisposti dalla contrattazione collettiva ovvero dagli enti bilaterali.

Non più entro 30 giorni ma contestuale all'assunzione



Mancanza di forma scritta del piano formativo

Con la legge n. 78/2014 è ripristinata la sanzione amministrativa dell'art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 167/2011, nella misura **da 100 a 600 euro** nella fattispecie base, che ridotta a norma dell'art. 16 della legge n. 689/1981 è pari a euro 200.

Se il datore di lavoro incorre nella recidiva la sanzione risulta più grave: **da 300 a 1.500 euro**, che ridotta a norma dell'art. 16 della legge n. 689/1981 è pari a euro 500 (1/3 del massimo).

La violazione è ammessa a diffida obbligatoria (art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004), per cui in caso di tempestiva regolarizzazione il datore di lavoro potrà estinguere l'illecito con il pagamento della sanzione ridottissima pari al minimo edittale (100 euro per la prima violazione, 300 euro in caso di recidiva).

Parametro per valutare la formazione

Con la Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 il Ministero del Lavoro ha, infatti, precisato che per valutare la responsabilità datoriale nel mancato adempimento degli obblighi formativi, con specifico riguardo alla formazione professionalizzante o di mestiere, la stessa viene a configurarsi quando il datore di lavoro non effettuava “la formazione interna in termini di “quantità”, contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale”.

L’art. 7, comma 1, ultimo periodo, del d.lgs. n. 167/2011 stabilisce che la disposizione di cui al d.lgs. n. 124/2004 possa essere adottata dagli ispettori del lavoro “*qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale*”.

Formazione pubblica nell’apprendistato professionalizzante

Il secondo tema di intervento ha riguardato l’obbligo di integrare la formazione professionalizzante con quella di base e trasversale offerta dai servizi pubblici regionali.

La legge n. 78/2014 introduce l’obbligo per la Regione di provvedere a **comunicare** al datore di lavoro **entro 45 giorni dalla comunicazione di assunzione dell’apprendista** le modalità di effettuazione della formazione, non limitandosi astrattamente ad indicare le modalità della formazione in base alle linee guida adottate dalla Conferenza permanente Stato-regioni in data 20 febbraio 2014, ma contenendo **esplicito riferimento alle sedi e al calendario delle attività** formative previste, per le quali la Regione può avvalersi anche dei datori di lavoro e delle associazioni di categoria dichiaratinsi disponibili.

**ODG G/1464/19/11 del 5 maggio 2014 al Senato
sanzione applicabile in caso di violazione dell'obbligo di
formazione nel rapporto di apprendistato**

Il Senato, valutata la portata della riforma della disciplina del contratto a termine e del contratto di apprendistato recata dal decreto-legge n. 34 del 2014 e il suo impatto sul sistema sanzionatorio nell'ordinamento giuslavoristico, impegna il Governo: a emanare una circolare interpretativa, che, in conformità con gli intendimenti del legislatore, chiarisca in modo vincolante per gli ispettorati del lavoro e ogni altro organo amministrativo competente, che, nel nuovo ordinamento, l'inadempimento grave dell'obbligo di formazione di cui sia responsabile esclusivamente il datore di lavoro produce la **conversione del contratto di apprendistato in contratto di lavoro ordinario a tempo determinato**, il cui termine finale coincide con quello originariamente previsto per il periodo di apprendistato

Obblighi di stabilizzazione

Terzo momento di novellazione rispetto al testo originario del d.l. n. 34/2014 è stato quello relativo agli obblighi di stabilizzazione legali e contrattuali che risultavano il 21 marzo 2014 integralmente abrogati.

Sul punto è stato reintrodotta l'obbligo di **stabilizzazione legale** degli apprendisti già assunti per i datori di lavoro che **occupano almeno 50 dipendenti**, fissando la quota d'obbligo di conferma in servizio nella misura del 20% del numero complessivo degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti alla nuova assunzione con apprendistato.

Inoltre è stato reintrodotta l'obbligo di **stabilizzazione contrattuale** fissato dai CCNL per le aziende che **occupano fino a 49 dipendenti**, ripristinando la vigenza della disposizione che assegna ai contratti collettivi la facoltà di introdurre obblighi di conferma in servizio (art. 2, comma 1, lett. i), d.lgs. n. 167/2011).

Nuovi obblighi di stabilizzare

Il co. 3-bis dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011, come sost. dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 2, del d.l. n. 34/2014, conv. dalla legge n. 78/2014, introduce nuovi obblighi legali di conferma in servizio.

Seguitano ad **escludersi dal computo** gli apprendistati cessati per recesso di una delle parti durante il periodo di prova o per dimissioni dell'apprendista ovvero per licenziamento dovuto a giusta causa (esplicitazione nel secondo periodo del comma 3-bis dell'art. 2, non modificato dal d.l. n. 34/2014 convertito).

Permanendo il terzo periodo del comma 3-bis, se non è rispettata la percentuale di stabilizzazione (**legale, ma si ritiene anche contrattuale** essendo abrogato il comma 3-ter), viene comunque consentita l'assunzione di **un ulteriore apprendista** rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Sanzioni per nuovi obblighi di stabilizzare

Pertanto in caso di violazione degli obblighi di stabilizzazione si determinerà il disconoscimento dei contratti di apprendistato instaurati in violazione dei **limiti legali o contrattuali**, secondo un criterio inevitabilmente cronologico (in base al momento della comunicazione di instaurazione), convertendone il rapporto lavorativo in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Circolare n. 5/2013).

Ciò in forza dell'esplicita sanzione civile contenuta nell'ultimo periodo del comma 3-bis dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011, non modificato dal d.l. n. 34/2014, peraltro espressione di un consolidato portato giurisprudenziale, per cui in esito alla violazione dei nuovi limiti di pregressa prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, gli apprendisti assunti in sovrannumero «sono **considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (...) sin dalla data di costituzione del rapporto».

Deroghe per l'apprendistato per la qualifica o il diploma

Il testo originario del d.l. n. 34/2014 all'art. 2, comma 1, lett. b), prevedeva una deroga rispetto alla retribuzione per l'apprendista assunto con apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, stabilendo che fossero retribuiti integralmente per le ore di lavoro prestate, aggiungendo solo il **35% delle ore di formazione effettuate.**

La legge n. 78/2014 è intervenuta per precisare che la misura delle ore retribuite deve essere almeno del 35%, evidenziando che trattasi di **misura minima derogabile soltanto *in melius*** dal datore di lavoro e dai contratti collettivi.

Deroghe per l'apprendistato per la qualifica o il diploma

Inoltre la legge n. 78/2014 ha aggiunto una ulteriore deroga alla disciplina dell'apprendistato di primo livello con riferimento alla natura a tempo indeterminato del rapporto, si è previsto, infatti, che, nelle sole regioni e province autonome in cui è presente un sistema di **alternanza scuola-lavoro** definito, i contratti collettivi di lavoro (anche aziendali) possono stabilire specifiche modalità per utilizzare il contratto di apprendistato, **anche a tempo determinato, con riferimento allo svolgimento di attività stagionali** (art. 3, comma 2-quater, d.lgs n. 167/2011).

Deroghe per l'apprendistato di alta formazione

Rispetto al testo originario del d.l. n. 34/2014, che non si occupava dell'apprendistato di alta formazione, la legge n. 78/2014 è intervenuta per introdurre una specifica deroga alla disciplina dettata per tale modalità di apprendistato dall'art. 5 del d.lgs. n. 167/2011, con riferimento ai limiti anagrafici.

Si prevede, in effetti, che, nell'ambito del **programma sperimentale**, previsto dall'art. 8-bis, comma 2, del d.l. n. 104/2013, convertito dalla legge n. 128/2013, che include la possibilità di svolgere periodi di formazione in azienda per gli **studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie** nel triennio 2014-2016, si possano stipulare contratti di apprendistato in **deroga ai limiti di età** stabiliti dal Testo Unico dell'apprendistato.

Monitoraggio

In base ad uno specifico intervento della Camera dei Deputati (confermato al Senato) è stato introdotto dalla legge n. 78/2014 il comma 2-bis nell'art. 1 del d.l. n. 34/2014 per sancire l'obbligo per il Ministro del lavoro di trasmettere al Parlamento, entro un anno dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, una relazione sugli effetti della riforma del contratto di apprendistato, evidenziando gli andamenti occupazionali con riferimento all'utilizzo dell'apprendistato in relazione alle altre tipologie di lavoro e in considerazione delle risultanze delle comunicazioni obbligatorie.

Messaggio Inps n. 4152 del 17 aprile 2014

1.1 Contributo addizionale ASpl

1.2 Sgravio contributivo in favore delle assunzioni di dipendenti
in sostituzione di lavoratori in congedo

2. Apprendistato

3. Restituzione del contributo addizionale ASpl

**Elenco anagrafico
e *status* di disoccupato**



Nell'art. 3 del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014 si trovano inserite due misure di particolare rilievo nel contesto di un possibile e utile ripensamento dei servizi territoriali per l'impiego e della gestione delle politiche attive del lavoro.

Il primo momento di riforma attiene alla sostituzione del concetto generico di "persone", all'interno dell'art. 4, comma 1, del DPR n. 442/2000, con la più specifica locuzione che comprende i **cittadini italiani, i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea** e gli **stranieri regolarmente soggiornanti** in Italia, per identificare puntualmente le categorie di soggetti che hanno diritto ad essere inseriti nell'elenco anagrafico dei lavoratori che cercano una occupazione.

Con il secondo intervento il *Jobs Act* corregge i contenuti dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 181/2000, in merito alla possibilità per i lavoratori disoccupati di presentare la **dichiarazione di immediata disponibilità** a svolgere una attività lavorativa in **qualsiasi centro per l'impiego del territorio nazionale** ovvero **a mezzo PEC** (dopo l'importante integrazione operata dalla legge n. 78/2014 al testo originario del d.l. n. 34/2014), anziché in via esclusiva in quello che ha competenza territoriale sul luogo nel quale sono domiciliati, risultando facilitati nell'accedere allo *status* di disoccupati.

DURC

interrogazione telematica istantanea



In base al decreto attuativo dell'art. 4 del d.l. n. 34/2014, conv. legge n. 78/2014, chiunque vi abbia interesse (**compresa l'impresa** stessa) potrà **verificare** non solo con **modalità esclusivamente telematiche**, in tempo reale, digitando il codice fiscale del soggetto da verificare, le condizioni di regolarità contributiva nei confronti di INPS, INAIL e Casse edili.

L'interrogazione telematica istantanea sostituisce ad ogni effetto il DURC, ovunque previsto.

L'esito della interrogazione telematica avrà validità di **120 giorni dalla data di acquisizione**.

L'interrogazione di verifica telematica istantanea della regolarità contributiva **assolve l'obbligo di verifica del requisito di non commissione di violazioni gravi** in materia previdenziale che consente di partecipare alle gare per i contratti pubblici.

I soggetti pubblici che erogano sovvenzioni e vantaggi economici di qualunque genere, se dalla verifica di regolarità risulta una inadempienza contributiva, devono **trattenere una somma pari al debito accertato**, procedendo al pagamento del dovuto direttamente agli enti previdenziali interessati (compresa Cassa edile).

Contratti di solidarietà difensivi



Con l'art. 5 del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, viene ad essere modificata la disciplina dei contratti di solidarietà.

Anzitutto il primo comma della disposizione si inserisce nel corpo dell'art. 6 del d.l. n. 510/1996, convertito dalla legge n. 608/1996, un comma 4-bis contenente la previsione in base alla quale il limite di spesa previsto per i **contratti di solidarietà difensiva di tipo "A" (aziende in campo di applicazione CIGS)**, previsti dall'art. 1 del d.l. n. 726/1984, convertito dalla legge n. 863/1984, in forza delle previsioni finanziarie e di spesa dell'art. 3, comma 8, della legge n. 448/1998 e dell'art. 1, comma 524, della legge n. 266/2005, a decorrere dall'anno 2014, è fissato nella misura pari a **15 milioni di euro all'anno**.

La stessa disposizione, peraltro, assegna al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il compito di **definire con proprio decreto i criteri per la concessione del beneficio** della riduzione contributiva stabilita dal comma 4 dello stesso art. 6 del d.l. n. 510/1996, convertito dalla legge n. 608/1996. Criteri attualmente definiti dal Decreto Ministeriale 8 febbraio 1996 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 67 del 20 marzo 1996).

Il comma 1-bis dell'art. 5 del d.l. n. 34/2014, aggiunto dalla legge di conversione n. 78/2014, prevede inoltre che la misura della **riduzione contributiva**, per un periodo non superiore a 24 mesi, sia **del 35%** con riferimento, appunto, alla riduzione stabilita dall'art. 6, comma 4, del d.l. n. 510/1996 rispetto all'ammontare della contribuzione previdenziale ed assistenziale dovuta dai datori di lavoro che procedono a stipulare un contratto di solidarietà difensiva in forza del quale i lavoratori siano interessati da **una riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%**.

L'art. 5, comma 1-ter, del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, prevede che allo scopo di favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate, i contratti di solidarietà sottoscritti devono essere **depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro** del CNEL (di cui all'art. 17 della legge n. 936/1986).