

Alle Aziende associateVicenza, 24 marzo 2014
Prot. N. 22732 MM/CG/ev**OGGETTO: MISURE URGENTI DEL JOB'S ACT (CONTRATTI A TERMINE/APPRENDISTATO/ DURC TELEMATICO / CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ).**

Informiamo le Imprese associate che in Gazzetta Ufficiale n. 66 del 21 marzo 2014, è stato pubblicato, **con entrata in vigore il 22 marzo**, il Decreto legge n. 34 del 20 marzo 2014, intitolato "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese", in cui sono contenuti alcuni importanti novità in materia di contratto a tempo determinato, apprendistato e documento unico contributiva.

N.b.: il decreto dovrà essere convertito in legge, eventualmente con modifiche, entro il termine costituzionale di 60 giorni, ma nel frattempo si applica (in quanto compatibile – vd. sotto) anche ai contratti già in corso alla data del 22 marzo.

Nella presente circolare sono quindi esposte sinteticamente le novità principali, riservandoci di approfondire successivamente tutti i contenuti del decreto.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

L'articolo 1, comma 1, n. 1, lett. a) del decreto, modifica l'articolo 1, comma 1 del D.Lgs. n. 368/2001 e contiene una delle novità di maggior impatto: il contratto di lavoro a tempo determinato e la somministrazione a tempo determinato non devono più essere supportati dalla cosiddetta "causale", cioè da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Ricordiamo che i contratti "acausali" sono stati introdotti per la prima volta, nel nostro ordinamento, dalla L. 92/2012 (riforma Fornero), ma limitatamente al primo rapporto costituito tra le parti e per non più di 12 mesi.

Limiti di durata

L'unico limite riguarda la durata massima del rapporto, che non può superare i 36 mesi complessivi, comprese le eventuali proroghe e a prescindere dalle mansioni esercitate dal lavoratore. Si segnala che tale limite, nella normativa precedente, si applicava solo alle successioni di contratti, non in caso di unico contratto a termine, che quindi avrebbe potuto (se supportato però da idonee causali) durare anche più di 3 anni.

Limiti percentuali

La stipulazione di contratti a termine è consentita nel limite:

- del 20% dell'organico complessivo (intendendosi per tale la somma di tutti i lavoratori subordinati, più i somministrati), per le imprese che occupano più di 5 dipendenti;
- di una unità, per le imprese che occupano sino a 5 dipendenti.

Dato che la norma recita testualmente "il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo", se ne deduce che il 20% vada verificato di volta in volta al momento della decorrenza giuridica di ciascun contratto di lavoro e che nell'organico "complessivo" debbano essere ricompresi sia i contratti a tempo indeterminato, sia quelli a tempo determinato già in essere.

Esempio: un'impresa con un organico di 24 lavoratori, di cui 20 a tempo indeterminato e 4 a termine/somministrati, può a nostro avviso instaurare un quinto contratto a termine/somministrato, dato che raggiungerebbe un organico di 25 unità, di cui 5 (cioè il 20%, quindi entro il limite) a termine. Diversamente, se il limite si applicasse solo sull'organico a tempo indeterminato, il limite del 20% su 20 venti unità a tempo indeterminato sarebbe già raggiunto con i quattro contratti già presenti.

In presenza di eventuali limiti fissati dalla contrattazione collettiva, riteniamo che questi prevalgano sulla norma, se inferiori al 20%; in caso di limiti superiori, siamo portati prudenzialmente a ritenere (in attesa di eventuali indicazioni da parte del Ministero del Lavoro) che prevalga il limite di legge.

Restano esenti dalla limitazione i contratti rientranti nelle lett. a), b), c) e d) dell'art. 10, comma 7, del D.Lgs. 368/2001; tra questi vi sono, in particolare, i contratti stipulati con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Disciplina delle proroghe

Altrettanto interessante e, soprattutto, molto meno vincolante che in passato, è la nuova disciplina della proroga del contratto a termine, che non limitata a "una sola volta" ma "fino ad un massimo di otto volte", che si sommano alla durata del contratto originario. In tutto, quindi, sono possibili 9 rapporti a termine (quello originario più otto proroghe), nell'arco di non più di 36 mesi.

Non è più richiesto, coerentemente con l'eliminazione delle causali, che la proroga si basi su "ragioni oggettive", ma resta il vincolo che la proroga si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. In caso contrario, bisognerà chiudere il contratto e costituirne un altro, rispettando gli intervalli temporali di 10 o 20 giorni (rimasti immutati), previsti dall'art. 5 del D.lgs. 368/2001 per la successione di contratti a termine.

Efficacia temporale delle nuove norme

Data l'applicabilità immediata della nuova normativa, invitiamo le imprese a verificare immediatamente la consistenza e composizione dell'organico. Possono, infatti, sorgere perplessità laddove tale limite risulti già superato alla data del 21 marzo, in forza di contratti instaurati precedentemente, quando non vigevano limiti legali, né eventualmente contrattuali. A nostro avviso, in tali casi non viene inficiata la validità dei contratti a termine precedenti (e quindi della legittimità della loro risoluzione, alla scadenza naturale), in applicazione del principio giuridico "tempus regit actum", tuttavia è evidentemente preclusa la stipulazione di nuovi contratti a termine. L'applicazione dello stesso principio, d'altro canto, preclude presumibilmente anche la possibilità di "sanare" eventuali contratti stipulati, in vigenza della precedente normativa, in violazione delle norme sulle causali.

APPRENDISTATO

Le modifiche al Testo Unico dell'apprendistato (D. Lgs. 167/2011) semplificano sostanzialmente sia la forma del contratto in questione, eliminando l'obbligo di stilare il piano formativo, sia aspetti sostanziali, intervenendo sui contenuti obbligatori della formazione connessa a questo tipo di rapporto.

Piano formativo individuale

Fermo restando l'obbligo della forma scritta del contratto di apprendistato, per i nuovi contratti, stipulati dal 22 marzo 2014, ma è più necessaria la redazione del piano formativo individuale.

Questo non significa, ovviamente, il venir meno sia dell'obbligo formativo, quale elemento costitutivo dell'apprendistato (che, ricordiamo, è un contratto "a causa mista", nel quale cioè l'attività formativa rappresenta, assieme alla retribuzione e alla prestazione lavorativa, uno degli elementi sostanziali del sinallagma contrattuale), sia della conseguente importanza di poter attestare, all'occorrenza, la formazione impartita (in pratica, in occasione di una verifica ispettiva o di un contenzioso con il lavoratore).

Formazione di base e trasversale

Il nuovo testo dell'articolo 4, comma 3 del D.Lgs. 167/2011, come modificato dal Decreto legge appena emanato prevede ora che la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda "possa essere" integrata (mentre finora "era" integrata) dall'offerta formativa pubblica. Quest'ultima, che può ancora essere interna o esterna alla azienda, resta finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali, entro un monte ore complessivo non superiore a centoventi ore nel triennio.

Il testo normativo attuale risulta potenzialmente ambiguo: non si capisce, infatti, se sia il datore di lavoro ad avere la facoltà di servirsi della formazione messa a disposizione dal soggetto pubblico, o se sia quest'ultimo a non avere più l'obbligo di attivare tali percorsi. Nel primo caso, il datore di lavoro non sarebbe più obbligato a dar frequentare all'apprendista i corsi pubblici. Nel secondo, è

l'ente pubblico a scegliere se predisporre un'attività formativa pubblica (che, a questo punto, resterebbe vincolante per datori di lavoro e apprendisti), oppure no.

Data la delicatezza della questione (che impatta direttamente sulla corretta esecuzione e quindi sulla legittimità dei contratti sottoscritti), è auspicabile un rapido intervento interpretativo, o meglio ancora una correzione del testo, in sede di conversione del decreto legge.

Per quanto riguarda, invece, i contratti in corso, riteniamo che l'applicazione del già richiamato principio "tempus regit actum" imponga di eseguirli, secondo le regole in vigore al momento della loro instaurazione.

Percentuali di stabilizzazione

Il decreto in esame favorisce notevolmente, sotto questo aspetto, la stipula di nuovi contratti di apprendistato, che non sono più condizionati dall'avvenuta conferma in servizio di almeno il 50% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti (percentuale ridotta transitoriamente al 30% dalla Legge Fornero).

Coerentemente, è stata abrogata anche la norma che consentiva alla contrattazione collettiva e agli accordi interconfederali, di introdurre forme e modalità per la conferma in servizio al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Retribuzione ridotta

Al fine di favorire ulteriormente la diffusione dell'apprendistato, attraverso un'ulteriore riduzione del costo del lavoro, il decreto prevede che la retribuzione dell'apprendista si basi sulle ore (di lavoro) effettivamente prestate e, soprattutto, che le ore dedicate alla formazione siano retribuite in misura ridotta, pari al 35% rispetto al monte ore complessivo (ricordiamo che, attualmente, le ore di formazione sono equiparate, sotto il profilo retributivo, alle ore di prestazione lavorativa).

La misura, però, vale solo per gli apprendistati finalizzati all'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale. Si tratta, invero, di una forma sicuramente meno diffusa della tipologia principale, quella detta "professionalizzante o di mestiere", anche perché inattuata in buona parte delle Regioni italiane.

DURC TELEMATICO

Il decreto in esame introduce la facoltà, per "chiunque abbia interesse", di richiedere, con modalità esclusivamente telematica, il rilascio del Durc, con una durata della validità dello stesso ricondotta a 120 giorni per tutte le tipologie di richieste. La norma, in questo caso, non è però immediatamente operativa, perché dovrà essere emanato un decreto ministeriale che disciplinerà i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità di verifica.

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Il decreto, infine, prevede l'emanazione di un apposito decreto ministeriale, per definire i criteri di concessione del beneficio contributivo, previsto dall'art. 6, comma 4, D.L. n. 510/1996 a favore

delle imprese che stipulano contratti di solidarietà con una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%. Il beneficio, per un periodo non superiore ai 24 mesi, si traduce in una riduzione contributiva del 25%, elevata al 35% nel caso in cui il contratto di solidarietà disponga una diminuzione di orario di lavoro superiore al 30%. La norma in esame non è applicabile, comunque, nel caso in cui il contratto di solidarietà sia stato stipulato al fine di evitare o ridurre eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Tale beneficio, in realtà, non è applicato da molti anni, per mancanza di dotazione finanziaria. Il decreto legge prevede, al riguardo, un limite di spesa annuo, a partire dal 2014, di 15 milioni di euro.

Il Servizio Sindacale dell'Associazione (tel. 0444/232222 o sindacale@apindustria.vi.it) resta a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Con i migliori saluti.

Manuel Maraschin
Direttore

