

ai contratti a tempo determinato stipulati direttamente tra azienda e lavoratore: per questo la direttiva europea sul lavoro somministrato tramite agenzia impone agli Stati membri di rimuovere vincoli non giustificati; e, per la stessa ragione, nel "decreto Poletti" si è stabilita, correttamente, l'inapplicabilità alla somministrazione sia del limite quantitativo del 20% che dei 36 mesi di durata massima, i quali invece - molto opportunamente - riguardano il contratto a tempo determinato. Con due "Ordini del giorno" il Governo si è poi anche impegnato a ribadire questi punti nelle circolari esplicative in via di emanazione. Va infatti ricordato che, rispetto al tempo determinato, la somministrazione offre più tutele ai lavoratori i quali - grazie alle agenzie - allo scadere del contratto possono accedere velocemente ad altre opportunità di lavoro presenti nel mercato e a uno specifico sistema di welfare: ad esempio alla formazione garantita da Formatemp, capace di aumentarne significativamente l'employability e, dunque, la continuità professionale.

Dalla legge delega, in cui entrerà il grosso della riforma, è poi lecito ed opportuno

attendersi che il percorso di facilitazione della buona flessibilità venga portato a compimento con l'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. In caso di eventuale interruzione del rapporto di lavoro, all'ex dipendente dovrà essere corrisposta un'indennità - proporzionale all'anzianità di servizio - da accompagnarsi però obbligatoriamente con un supporto alla ricollocazione. In tal modo verrebbe riconsegnata al contratto a tempo indeterminato la centralità che gli spetta nelle scelte di assunzione aziendali, demandando al contratto di somministrazione tramite agenzia la gestione della vera e buona flessibilità. E se - come è auspicabile - il contratto a tutele crescenti funzionerà, si tratterà poi di procedere con coerenza, rendendo l'apprendistato parimenti flessibile e contenendo ulteriormente le proroghe del tempo determinato. Solo così sarà infatti possibile evitare una pericolosa cannibalizzazione del contratto a tempo indeterminato, vero punto di riferimento per imprese e lavoratori.

\* Amministratore Delegato Gi Group

1

# Come cambia il lavoro

## La riforma

# Strategia in due fasi per facilitare il lavoro

di Francesca Barbieri

**U**na riforma in due tempi. La prima fase per risolvere l'emergenza, la seconda per tracciare un quadro completo delle regole applicabili al mondo del lavoro.

La prima è già realtà, con l'entrata in vigore il 20 maggio della legge 78/2014 di conversione del decreto Poletti. L'obiettivo dichiarato dal Governo è aggredire un mercato sempre più asfittico dove il tasso di occupazione generale è sceso sotto il 60% (ai livelli del 2002) ed è ben lontano dalla media dell'Unione europea a 28 Paesi che si attesta al 68,3%, e dove la disoccupazione generale veleggia oltre il 12% e quella giovanile esplose al 42 per cento.

La parola d'ordine è semplificare e rendere chiare le regole in modo che non ci siano più «alibi per chi applica contratti sbagliati» ha detto il ministro del Lavoro Giuliano Poletti.

Due gli istituti che sono stati modificati dal decreto Poletti: contratto a termine e apprendistato.

L'acausalità dei contratti a termine è stata allargata fino a 36 mesi, anche se arriva un tetto del 20% di utilizzo del lavoro a tempo: se

viene superato scatta una sanzione economica, anche se non viene detto, nella legge, che la sanzione amministrativa è sostitutiva della conversione del contratto. Si riducono (ma rimangono) le quote di stabilizzazione obbligatoria di apprendisti (20%), anche se si applicano alle aziende con 50 dipendenti in su.

Si tratta di misure frutto del compromesso tra le anime che sostengono l'Esecutivo e che saranno tenute sotto osservazione. Il testo prevede infatti un monitoraggio affidato al ministero del Lavoro, da portare a compimento un anno dopo l'entrata in vigore della riforma.

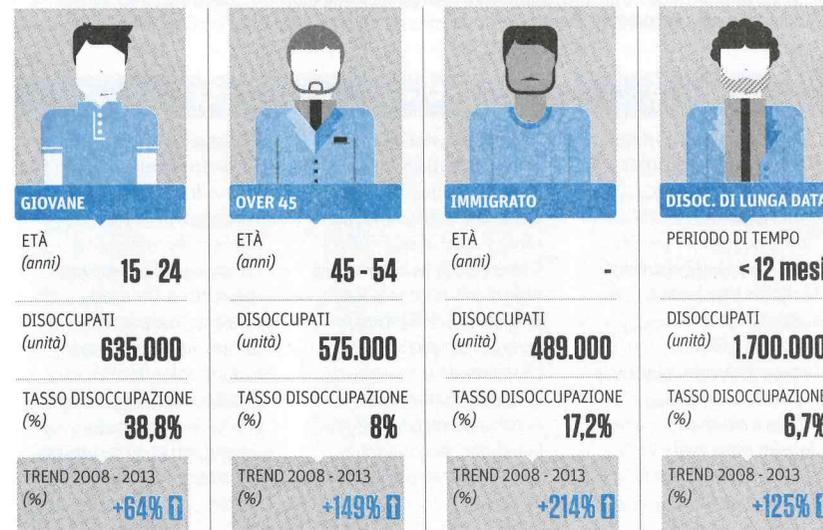
La vera sfida sarà poi nella fase 2 della riforma quando dovranno essere attuate le dele-

## Il tasso di occupazione è sceso sotto il 60% tornando ai livelli di dodici anni fa

## I numeri dell'emergenza

La ripartizione geografica e le caratteristiche dei disoccupati

## CINQUE PROFILI SOTTO LA LENTE



## I DISOCCUPATI IN ITALIA

Dati in milioni e variazione % 2008 - 2013



ghe contenute nel disegno di legge, ora all'esame del Parlamento, che ha come piatto forte gli ammortizzatori sociali.

L'obiettivo è ambizioso: creare uno strumento unico a copertura universale per i disoccupati e rivedere le regole della cassa integrazione.

Questo sistema andrà a inserirsi sulla riforma degli ammortizzatori sociali introdotta dal Governo Monti (legge 92/2012), peraltro non ancora completata, che prevede anche il superamento della mobilità.

Per quest'anno, sul piano contingente,

continua a pagina 14

## Le misure sui contratti a termine

Il decreto 34/2014 (convertito dalla legge 78/2014, pubblicata sulla «Gazzetta ufficiale» n. 114 del 19 maggio), modifica la disciplina dei contratti a termine. L'acausalità si estende fino a 36 mesi. Ma si introduce un tetto del 20% di utilizzo del lavoro a tempo: se viene superato, scatta una sanzione pecuniaria a carico del datore.

### L'ACAUSALITÀ

#### Si passa da 12 a 36 mesi

Per i contratti a termine non è più necessario indicare la "giustificazione", per 36 mesi (prima il limite era di 12 mesi e riguardava soltanto il primo rapporto). Così l'acausalità coincide con la durata massima dei rapporti a tempo determinato, con l'obiettivo di ridurre il contenzioso

### LE PROROGHE

#### Le proroghe scendono a 5

Scendono da 8 a 5 le proroghe dei contratti a termine, rispetto alla versione originaria del Dl 34/2014. Con le modifiche apportate in sede di conversione, è stato precisato che le 5 proroghe sono nell'arco dei 36 mesi complessivi, indipendentemente dal numero dei rinnovi (che quindi non hanno vincoli e restano normati dalle regole attuali)

### IL TETTO DEL 20%

#### Il nuovo limite

È fissato un nuovo tetto legale del 20% di utilizzo dei contratti a termine. Il numero dei contratti a tempo determinato va calcolato sul numero totale dei lavoratori a tempo indeterminato in forza in azienda al 1° gennaio. Il datore di lavoro che ha fino a cinque dipendenti può comunque assumere un lavoratore a tempo

### LA SANZIONE

#### Oltre soglia scatta la multa

Chi supera il nuovo tetto del 20% dovrà pagare una sanzione economica. L'importo di questa sanzione è pari al 20% della retribuzione (per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro) per il primo "sfioramento", che aumenta al 50% della retribuzione per i casi successivi. Gli incassi derivanti dalle sanzioni andranno al fondo per l'occupazione

### LA TRANSIZIONE

#### Deroghe nei contratti

Le imprese che superano, per il numero dei contratti a termine, il tetto del 20%, devono mettersi in regola entro l'anno. A meno che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, dal 2015, non si potranno fare nuove assunzioni a tempo determinato

### GLI ENTI DI RICERCA

#### Eccezione per i ricercatori

Dal nuovo tetto legale del 20% sono esonerati i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dagli enti di ricerca (pubblici e privati) con ricercatori e personale tecnico chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica. Questi contratti possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono

## L'apprendistato e gli altri interventi

Il decreto «Poletti» modifica in diversi punti la disciplina dell'apprendistato. Si riducono (ma rimangono) le quote di stabilizzazione obbligatoria di apprendisti (20%), anche se si applicano solo alle aziende con almeno 50 addetti (prima il vincolo si riferiva alle imprese con almeno 30 addetti). Sono poi rifinanziati i contratti di solidarietà e si "smaterializza" il documento unico di regolarità contributiva (Durc).

### LA STABILIZZAZIONE

#### Obbligo da 50 addetti

Si abbassano le quote di stabilizzazione di apprendisti (per poterne assumere di nuovi) introdotte dalla legge 92/2012. Ora il limite è del 20% e vale solo per le imprese che hanno almeno 50 dipendenti (nella versione precedente del testo del decreto l'obbligo riguardava le imprese con oltre 30 addetti)

### PIANO FORMATIVO

#### Forma scritta semplificata

Resta l'obbligo del piano formativo scritto nel contratto di apprendistato, anche se ora il testo può essere redatto in forma semplificata. Il piano può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali

### FORMAZIONE

#### Spazio alle imprese

Le Regioni, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto con l'apprendista, dovranno comunicare all'azienda le modalità di svolgimento della formazione di base (pubblica), anche indicando sedi e calendario delle attività previste. Si potranno avvalere, in via sussidiaria, delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili

### STAGIONALI

#### Ok se c'è l'alternanza

La riforma introduce una novità per gli apprendisti: per le Regioni e per le Province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi potranno prevedere l'utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali

### SOLIDARIETÀ

#### Contributi giù del 35%

Per i contratti di solidarietà, si uniforma al 35% la riduzione contributiva a beneficio delle imprese. È confermato il ri-finanziamento del fondo sociale per l'occupazione con 15 milioni, proprio per alimentare la decontribuzione. I criteri per la concessione del beneficio saranno definiti con un decreto interministeriale

### DURC ONLINE

#### Verifiche in tempo reale

Si semplifica il Documento unico di regolarità contributiva (Durc). Potrà essere verificata in tempo reale la posizione dei contribuenti presso Inps, Inail e, per i datori di lavoro interessati, presso le Casse edili. I risultati emersi dall'interrogazione avranno validità per 120 giorni

## Budget da 1,5 miliardi fino al 2015 per stage e tirocini per i giovani

■ Con un budget di 1,513 miliardi nel biennio 2014-2015, il Piano nazionale Garanzia Giovani punta a favorire l'occupazione dei giovani tra i 15 e i 29 anni, disoccupati o Neet che fino al 31 dicembre 2015 potranno aderire all'iniziativa attraverso il sito web nazionale [www.garanziagiovani.gov.it](http://www.garanziagiovani.gov.it) o i siti attivati dalle Regioni. Obiettivo del programma è offrire, entro quattro mesi, un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato (anche all'estero), tirocinio, avvio di un'attività d'impresa o servizio civile. I fondi sono suddivisi tra le regioni in base al numero di disoccupati giovani. Alla Campania andrà la fetta maggiore, 191,6 milioni, con Sicilia e Lombardia (entrambe a quota 178 milioni) a breve distanza. Nelle convenzioni con il ministero del Lavoro ogni governatore dovrà indicare come assegnare il proprio budget a ogni singola spesa (tra le nove individuate, come orientamento, formazione, apprendistato, tirocini). Cento milioni resteranno al dicastero di via Veneto per azioni di recupero e orientamento degli abbandoni scolastici (presso le scuole e le università) e per affiancare e potenziare i servizi del

lavoro, in assistenza alle Regioni. Nel decreto Poletti è garantita parità di trattamento per chi cerca un impiego negli Stati della Ue, indipendentemente dalla residenza, eliminando il domicilio come requisito per beneficiare delle politiche attive. La regione scelta "prenderà in carico" il giovane attraverso i servizi per l'impiego o le agenzie private accreditate, per effettuare la messa a punto del profilo, la registrazione al programma (è necessario infatti verificare i requisiti di età e la condizione occupazionale) e le fasi successive di orientamento. In base al profilo e alle sponibilità territoriali, i giovani stipuleranno con gli operatori un «Patto di servizio» e, entro i quattro mesi successivi, riceveranno una o più opportunità di formazione o di lavoro. Il ministero del Lavoro ha siglato protocolli di collaborazione con le principali associazioni territoriali e anche con alcune grandi imprese. L'obiettivo è rendere facilmente disponibili sulla piattaforma della Garanzia Giovani le offerte delle imprese.

Francesca Barbieri

© RIPRODUZIONE RISERVATA

resta aperto l'"affaire" Cig in deroga. Il budget per il 2014 è di 1,7 miliardi, quasi un miliardo in meno rispetto alla spesa dell'anno scorso.

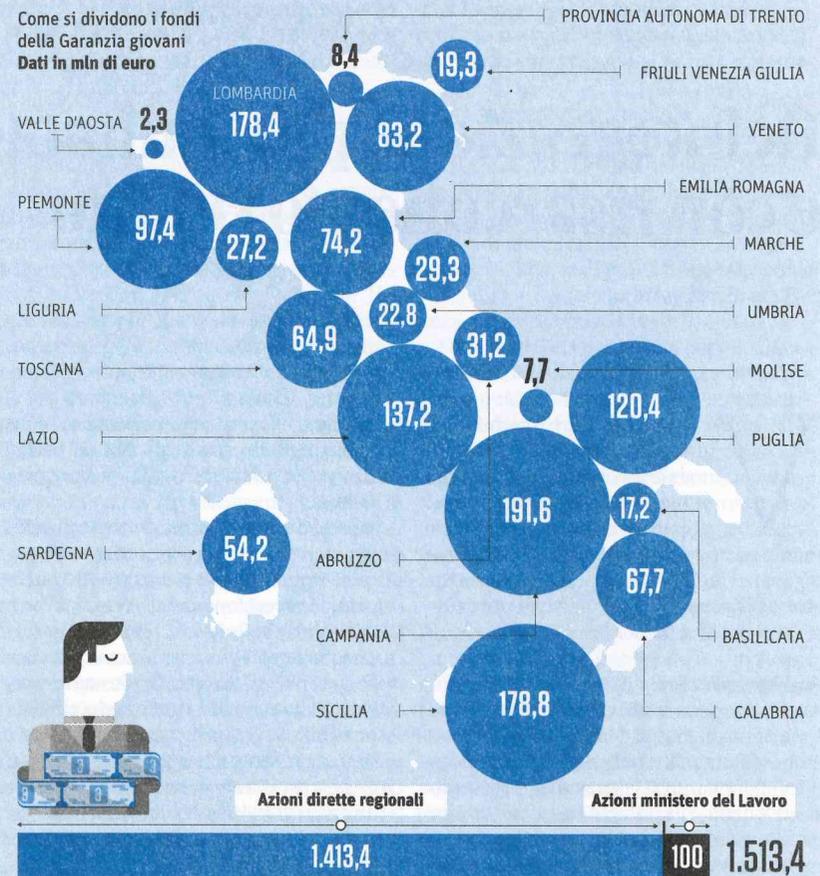
Anche quello che doveva essere il cuore del Jobs act finisce nel Ddl delega. Il contratto di inserimento a tutele crescenti potrà essere introdotto, eventualmente in via sperimenta-

le dal Governo, nell'ambito del riordino delle attuali forme contrattuali (una trentina circa) e con l'obiettivo di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro.

Per sostenere la genitorialità, il Ddl prevede l'estensione alle lavoratrici parasubordinate della indennità di maternità, an-

### La ripartizione

Come si dividono i fondi della Garanzia giovani  
Dati in mln di euro



che in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro, e un tax credit per le lavoratrici, anche autonome, con figli minorenni, che si trovino al di sotto di una certa soglia di reddito.

Obiettivi ambiziosi da realizzare tenendo conto dei vincoli di bilancio: il disegno

di legge prevede infatti che l'attuazione delle deleghe non comporti nuove spese per le casse dello Stato. Si dovrà agire, cioè, con una «diversa allocazione delle ordinarie risorse umane, strumentali ed economiche» oggi esistenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Licenziamenti

# Reintegrazione più limitata e con risarcimento ridotto

di Franco Toffoletto

**V**olendo tracciare un bilancio della riforma Fornero relativamente alla riforma dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori si può dire che esso è parzialmente positivo. La legge 92/12 è entrata in vigore nel luglio del 2012 e dall'analisi della sua applicazione si possono svolgere una serie di considerazioni.

## Ambito applicativo

Anzitutto, la sua applicazione è stata parziale poiché la giurisprudenza, con interpretazione alquanto discutibile, l'ha ritenuta applicabile soltanto ai licenziamenti successivi al 18 luglio 2012. Con il che, qualora oggi una Corte d'appello, o la Corte di cassazione, riformino una sentenza di cinque o anche dieci anni fa (e l'ipotesi non è di scuola, ma accade realmente), il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione per l'intero periodo, quando invece la norma attuale contiene uno specifico limite di 12 mensilità (nel caso di reintegrazione) o, addirittura, soltanto un importo risarcitorio.

L'ipotesi più eclatante è quella relativa alla cosiddetta mancanza di "immediatezza" del licenziamento rispetto ai fatti contesta-

ti. Fatti veri e provati, che costituiscono un grave inadempimento degli obblighi del lavoratore e/o addirittura una giusta causa di recesso.

In passato, una giurisprudenza ingiustificatamente restrittiva riteneva che non potesse intercorrere troppo tempo tra l'accadere dei fatti e la reazione del datore di lavoro. Con decisioni che, in pratica, imponevano (incombendo tuttora) un irrealistico dovere di controllo continuo del datore di lavoro sul lavoratore. Con l'ulteriore conseguenza che più i fatti sono complessi, e più astuti sono i sistemi escogitati per violare le regole aziendali, più facile sarà per il lavoratore ottenere una sentenza favorevole. Un assoluto paradosso.

**Erogata un'indennità nel caso di licenziamento viziato da irregolarità ma basato su fatti provati**

Tornando al discorso dal quale siamo partiti, si può affermare che in questo momento vigono due rimedi, a seconda di quando il licenziamento sia stato irrogato, con effetti profondamente diversi.

## La disparità

Un esempio frequente riguarda le note-spese irregolari. Il datore di lavoro, in genere, fidandosi dei propri lavoratori, effettua soltanto controlli a campione, anche perché, altrimenti, occorrerebbe assumere un numero di controllori del tutto ingiustificato. Un giorno si scopre che un lavoratore richiede rimborsi per spese non sostenute o non rimborsabili secondo le regole aziendali. Si decide così di approfondire l'indagine e si prosegue ad esaminare gli anni passati, constatando che ciò è sempre avvenuto. Si procede con la contestazione dei fatti e con il licenziamento. In un caso, praticamente identico, il Tribunale di Torino ha ritenuto il licenziamento assistito da una giusta causa. La Corte d'appello, un anno dopo, ha invece riformato integralmente, con la conseguente reintegrazione. Si badi che la Corte d'appello non ha ritenuto non veri i fatti contestati, ma soltanto che il datore di lavoro è intervenuto tardivamente. Se il licenziamento fosse stato, invece, irrogato il 19 luglio 2012, la conseguenza sarebbe stata diversa perché anche a riconoscere tardiva la reazione del datore di lavoro, il licenziamento sarebbe rimasto valido e il lavoratore avrebbe potuto percepire una somma risarcitoria variabile tra 12 e 24 mensilità, ma non la reintegrazione. Conseguenza che comunque a mio parere resta molte volte paradossale ma, almeno, meno onerosa.

## Sistema rigido e complesso

In secondo luogo, contrariamente a quanto appariva nelle intenzioni, la reintegrazione è rimasta non solo per i casi di licenziamenti discriminatori ma anche in moltissimi altri

casi, contrariamente a quanto avviene negli altri Paesi europei, rendendo quindi il nostro sistema giuslavoristico – nella considerazione di chi ci osserva – ancora estremamente rigido.

Un esempio per tutti, in Belgio solo nell'aprile di quest'anno è stato introdotto l'obbligo di motivazione del licenziamento. Ma l'unico rimedio, anche in assenza totale di motivazione, è rappresentato dal pagamento di un'indennità. Il nostro sistema rimane, inoltre, alquanto complesso, come poi si dirà, e lascia enormi spazi per giudizi assai diversi di fattispecie simili o uguali.

Nel caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, infatti, il giudice ha la scelta, qualora ritenga il licenziamento illegittimo (perché il posto di lavoro non è stato realmente soppresso) di reintegrare il lavoratore oppure di riconoscere un'indennità risarcitoria. I giudici spesso ordinano, perché così abituati in passato, la reintegrazione, neppure spiegando il perché della loro scelta.

Come ha scritto Francesco Sacco su «Il Sole 24 Ore» del 18 maggio scorso (nell'articolo intitolato «La legge è software»), «una legge è condizione necessaria e non sufficiente perché qualcosa cambi, un tributo fatto al nostro apparato legale-burocratico più che la premessa per un vero cambiamento», per poi proseguire osservando che in Italia le leggi restano «spesso inapplicate o solo parzialmente applicate». La legge Fornero non si sottrae a questo giudizio e conferma quanto sostiene il professor Sacco sulla necessità di analizzare l'esecuzione per verificarne, continuamente, l'applicazione ed apportare rapidamente le necessarie modifiche per realizzare lo scopo della norma.

Il 30 giugno 2014 entra in vigore il processo telematico. Tutte le sentenze saranno digitali e ci vorrebbe molto poco a creare un software che possa esaminarle e fornire elementi di valutazione precisi.

Quello che avviene nelle Corti di merito, infatti, resta ancora per la gran parte dei casi sconosciuto agli operatori e al potere legislativo, non essendovi un database intelligente che le conservi e le renda pubbliche e facilmente conoscibili. E con l'attuale stato di sviluppo della tecnologia questa situazione non è accettabile. Si tenga conto che, per esempio, non si può avere accesso alle ordinanze che decidono sui licenziamenti, perché non formalmente sentenze. Quindi l'applicazione del nuovo articolo 18 resta in gran parte inconoscibile.

### Il calcolo del risarcimento

In terzo luogo, i giudici spesso faticano a spiegare la quantificazione delle somme che attribuiscono. Prendiamo il caso del comma 6 dell'articolo 18. La norma, nel caso in cui il datore di lavoro sbaglia qualcosa nel procedimento di comunicazione del licenziamento, prevede che il giudice determini un risarcimento per il lavoratore compreso tra sei e 12 mensilità, in relazione, come è logico, alla gravità dell'inadempimento posto in essere dal datore di lavoro. Un esempio. Il Tribunale di Milano ha giudicato sorretto da giusta causa il licenziamento di due addetti alla sorveglianza i quali, invece di vigilare, compivano, nei bagni, atti sessuali con le relative partner. Il giudice, dopo aver scritto che tale comportamento era totalmente inaccettabile, ha ritenuto, tuttavia, che la lettera di contestazione non fosse redatta correttamente, non essendo indicata la data del fatto e ha riconosciuto un'indennità risarcitoria. Ora, già la questione in sé contiene elementi di ilarità (forse il lavoratore poteva confondersi tra diversi episodi analoghi), ma comunque la "mancanza" era totalmente priva di effetto, dal momento che il lavoratore si era comunque difeso per iscritto, dando prova che aveva perfettamente inteso a quale fatto – e quindi a quale data – ci si riferisse. Il

giudice gli ha riconosciuto un importo di otto mensilità, e non sei che era il minimo (il che già sarebbe stato ingiusto), giustificando poi la sua decisione con la lunga anzianità e con la dimensione aziendale: elementi che non sono per nulla contenuti nella norma.

### Gli elementi positivi

Comunque sia, il nuovo articolo 18 degli effetti positivi li ha prodotti. Oggi, in luogo della reintegrazione *sic et simpliciter*, le nuove regole prevedono un ventaglio di ipotesi, graduate in relazione al tipo di irregolarità e alla sua gravità. Come detto, la reintegrazione rimane, ma è in teoria da ritenersi relegata in ipotesi residuali e, comunque, nella gran parte dei casi viene accompagnata da un risarcimento inferiore a prima: non più di 12 mensilità (in precedenza non vi era limite), dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore svolgendo nel frattempo un'altra occupazione (prima alcuni giudici non provvedevano in tal senso), nonché – sebbene di difficile configurabilità – l'*aliunde percipiendum*, quanto cioè il lavoratore «avrebbe potuto percepire se si fosse dedicato con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione». E la modifica non è da poco.

Soprattutto, ed è per questo che si ritiene la norma comunque positiva, nel 35% dei casi in cui il licenziamento sia stato ritenuto illegittimo (cioè nel caso in cui sia stato accolto il ricorso del lavoratore: ciò che avviene circa nel 45% del totale delle cause iniziate) il rimedio non è reintegratorio (i dati sono informali).

Un appunto finale riguarda il modo in cui la norma è stata redatta, che, tra l'altro, può influenzare la sua interpretazione, in ogni caso già viziata dalla visione precedente. A mio avviso, nell'interpretazione del nuovo articolo 18 è necessario partire dal comma 6, e non dal comma 1.

Quel comma, infatti, non contiene un'ipotesi residuale, come invece viene spesso riduttivamente sostenuto, ma fa espresso riferimento all'obbligazione che incombe al datore di lavoro nel momento in cui comunica il recesso e al possibile suo inadempimento: quella di motivare il licenziamento (articolo 2 della legge 604/66) e di farlo rispettando specifiche procedure (articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e articolo 7 della legge 604/66).

### Licenziamento senza motivazione

Quindi, a fronte di un licenziamento senza motivazione o senza la preventiva contestazione disciplinare o, ancora, senza la procedura conciliativa preventiva (nel caso di licenziamento per motivo oggettivo), si prevede che lo stesso sia "inefficace", ma non per questo invalido, come era prima. In tali casi, infatti, qualora il datore di lavoro riesca comunque a provare l'esistenza del fatto, vi sarà soltanto, come si è visto, un risarcimento del danno, tra le sei e le 12 mensilità, ma mai la reintegrazione. Ed in questa fattispecie rientrano moltissimi casi in passato, invece, sanzionati ben più pesantemente.

Profondamente innovativo rispetto alla disciplina precedente è, poi, il comma 5, che esclude anch'esso la reintegrazione, imponendo al giudice di «dichiarare risolto il rapporto di lavoro» e prevedendo unicamente la corresponsione di un'indennità risarcitoria, omnicomprensiva, compresa tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Tale sanzione è applicabile a tutti i licenziamenti in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo (sia esso soggettivo ovvero oggettivo) o della giusta causa.

### Reintegrazione limitata

Si tratta, insomma, di una norma scritta male ed inutilmente complessa, ma che

comunque un risultato, seppur parziale, lo ha prodotto, riducendo le conseguenze negative per il datore di lavoro in presenza di ragioni giustificative del licenziamento. Oltre al caso, sopra richiamato, di carenze formali della lettera di contestazione, importante ricordare che anche nel caso di mancanza di prova della soddisfazione del cosiddetto "obbligo di repectage" il giudice non applica più, nella maggior parte dei casi, la reintegrazione, ma il solo rimedio risarcitorio (compreso tra le 12 e le 24 mensilità).

### Il rito processuale

Qualche parola, infine, sul nuovo rito processuale introdotto dalla legge 92/2012 (articolo 1, commi da 48 a 68) per l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate – appunto – dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Si tratta di un rito abbastanza complesso e caratterizzato da due fasi in primo grado.

Allo stato, i problemi principali sembrano riguardare proprio i rapporti interni a queste ultime e, in particolare, l'organo-persona fisica competente a giudicare del secondo procedimento. In pratica, ci si chiede se il giudice che ha conosciuto della controversia nella prima fase – la quale si caratterizza per una notevole celerità e sommarietà e che si conclude con un'ordinanza, immediatamente esecutiva – possa (o debba) essere lo stesso chiamarsi ad occuparsi anche della fase successiva di opposizione.

Finora i Tribunali hanno assunto molti e diversi modi di procedere. Dal momento che la questione investe importanti profili, anche di rilievo costituzionale la questione è stata portata dinanzi alla Corte costituzionale. Non si ritiene, peraltro, che il redigendo Jobs Act possa esimersi da rimettere mano alla disciplina dei licenziamenti, si vedrà con quali conseguenze.

## Questioni aperte

# Sulla contrattazione servono più certezze

di Raffaele De Luca Tamajo

**P**er quanto accennata nel progetto originario del Jobs Act, una riscrittura legislativa delle regole in tema di rappresentatività sindacale e di contrattazione collettiva non sembra vicina. Il progetto renziano pare, infatti, concentrato prioritariamente sulla formulazione di un contratto di lavoro a tutele progressive e su alcuni strumenti di flessibilità nella gestione della manodopera in chiave di incentivo per l'assunzione. Il tema sindacale non può però essere eluso dal legislatore, pena lo sgretolamento di un sistema di rapporti tra le parti sociali già molto "provato" da una elevata conflittualità tra le confederazioni sindacali, dalla stagione dei contratti collettivi separati, dall'incalzante esigenza delle imprese di garantirsi margini di competitività anche attraverso la concreta e generalizzata attuazione ("esigibilità") delle intese collettive raggiunte.

## Cambio di regole

Del resto, è la diversa natura del dissenso che occorre regolare a reclamare l'adozione di regole del gioco più stringenti: non si tratta più di governare il conflitto tra grandi Confederazioni e piccole formazioni riot-

tose, bensì di disciplinare una fase di competizione tra le prime e financo all'interno di esse (basti pensare alla aspra dialettica tra Fiom e Cgil sul tema del Testo unico del 10 gennaio 2014).

Tutte queste criticità, rese anche simbolicamente evidenti dalla vicenda Fiom-Fiat, rendono opportuna una mediazione di più alto livello e di maggiore tenuta rispetto al tentativo di autogoverno rappresentato dal Testo unico interconfederale del gennaio 2014, che pure testimonia la consapevolezza delle parti sociali in merito alla necessità di un più alto tasso di regolazione della materia sindacale.

Lo sforzo delle controparti sociali di addi-

.....  
**La rappresentatività sindacale richiede una certificazione di un organismo terzo**  
 .....

venire a regole condivise merita, dunque, rispetto, ma c'è necessità di una disciplina dotata di quella capacità impositiva e generalizzazione che l'autonomia collettiva, anche quando decide di porre mano ad una impegnativa sistematizzazione come quella del Testo unico, non può garantire. La natura privatistica degli Accordi collettivi, stante il limitato ambito soggettivo di applicazione, non consente infatti di vincolare al sistema di regole lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti né i sindacati dissenzienti.

La disciplina legislativa, sulla quale si stanno esercitando alcuni gruppi di studiosi, dovrebbe, dunque, avere un'impronta reettiva, ma non recessiva, cioè a dire essere costruita a ridosso del Testo unico di marca autonoma, ma non del tutto supina rispetto a essa e, soprattutto, non subordinata all'assenza di diversa disciplina di accordi collettivi, come, invece, accade nel progetto di Pietro Ichino che consente alla disciplina contrattuale, ove presente, di sostituire quella legale.

## Vincolo sulla struttura interna

La legge dovrebbe generalizzare il vincolo per le organizzazioni sindacali di presentare una struttura interna a base democratica (in conformità al comma 3 dell'articolo 39 della Costituzione) e prevedere, nella scia del Testo unico, una misurazione, effettiva e certificata da organismi pubblici, della rappresentatività, sia pure attraverso l'adozione dei criteri prescelti dalle parti sociali e già sperimentati nel settore pubblico (mix tra numero degli associati risultanti dalle deleghe individuali per i contributi sindacali ed esiti delle elezioni delle rappresentanze aziendali). La misurazione dovrebbe avere rilievo sia per la selezione dei soggetti sindacali aventi diritto a partecipare alla negoziazione dei contratti collettivi di categoria, sia per l'individuazione dei sindacati maggiormente o comparativamente più rappresentativi cui la legge so-

vente conferisce funzioni di integrazione o deroga, sia, infine, per la ripartizione proporzionale di alcuni diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori (ad esempio assemblea nei luoghi di lavoro).

## Perimetro di misurazione

Il punto più delicato di questa regolamentazione resta quello dell'ambito o perimetro entro il quale va compiuta la misurazione: fare riferimento alle categorie disegnate dagli attuali contratti collettivi nazionali, con il rischio di congelare l'esistente e rendere difficile la creazione di nuove aggregazioni contrattuali o piuttosto dare libero sfogo a inedite perimetrazioni degli ambiti contrattuali, con il rischio del confezionamento di ambiti per così dire di comodo, ove sigle minori potrebbero trovare spazio maggioritario o addirittura egemonico, così appropriandosi di una qualifica di maggiore rappresentatività? Nella impossibilità di dare luogo a definizioni legali oppure ontologiche delle categorie contrattuali, per il rispetto del principio di libertà sindacale di cui al comma 1 dell'articolo 39 della Costituzione, suppongo non si possa fare a meno di fare riferimento ad ambiti predeterminati dall'autonomia collettiva. Ma il punto resta problematico.

## Rappresentanze aziendali

Quanto alle rappresentanze a livello aziendale, poiché il Testo unico del 2014 testimonia del permanente interesse sindacale al mantenimento in via opzionale della doppia formula - Rsu o Rsa, la prima eletta da tutti i lavoratori, la seconda espressione delle organizzazioni sindacali legittimate -, converrebbe affidare la scelta alle organizzazioni sindacali che cumulativamente abbiano raggiunto nell'unità produttiva il 50% di rappresentanza come determinato dal mix o, in mancanza di tale maggioranza, a un referendum tra i dipendenti.

Le elezioni delle Rsu potrebbero essere disciplinate sulla falsariga di quanto previsto dal Testo unico, procedendosi su liste presentate dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato nella unità produttiva, oppure da associazioni sindacali appoggiate da un numero di firme di lavoratori dipendenti nella unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto.

La legittimazione a costituire le Rsa potrebbe, invece, essere riconosciuta nell'ambito delle organizzazioni sindacali che abbiano raggiunto nella unità produttiva il 5% di rappresentanza secondo il mix associativo/elettorale, affidandosi a un più sicuro criterio quantitativo e ignorando il discutibile e incerto criterio selettivo introdotto, invero con scarsa motivazione, dalla sentenza della Corte costituzionale 231 del 2013.

#### Contratti territoriali

Una riscrittura meriterebbe anche il discusso articolo 8 della legge 148/11, che valorizza a dismisura i contratti aziendali e territoriali, se non altro per superare il veto alla sua attuazione pronunciato dalle maggiori organizzazioni sindacali e per allinearli ad altre consimili normative europee. Il piano inclinato della aziendalizzazione delle relazioni collettive è infatti patrimonio comune di molti sistemi europei di relazioni industriali, che, incalzati dalla crisi, tendono a spostare il baricentro regolatorio a un livello in cui l'impresa è in grado di ottenere un maggior adeguamento alle proprie esigenze di competitività. Andrebbero, in particolare, meglio delimitate le materie su cui può spaziare la potestà derogatoria dei contratti aziendali, superando alcune equivocità ed onnicomprensività dell'attuale testo, e puntualizzato il criterio maggioritario che legittima l'intervento derogatorio.

Infine occorrerebbe regolare per legge il regime di esigibilità degli accordi sindacali,

pur già previsto nel Testo unico del 2014, superando le resistenze attuative di alcuni settori sindacali.

Solo così potrebbe garantirsi la stabilità delle intese raggiunte, evitando che azioni di sciopero possano porre nel nulla impegni oggetto di faticosa e sinallagmatica trattativa (si pensi allo sciopero proclamato nei sabati lavorativi contrattualmente pattuiti). Sarebbe peraltro necessario prevedere sanzioni per l'ipotesi di elusione degli impegni contrattuali attraverso il ricorso allo sciopero, per lo meno a carico delle organizzazioni sindacali proclamanti.

Il demando ai contratti nazionali di categoria al riguardo contenuto nel Testo unico non garantisce, infatti, il risultato, stante la dichiarata contrarietà di alcune federazioni sindacali.

#### Diffidenze «politiche»

Alle difficoltà tecniche che un simile intervento legislativo presenta si aggiungono le diffidenze "politiche" che una materia a così alto impatto sugli equilibri sociali presenta.

Nelle parti sociali aleggia sempre il timore di una espropriazione da parte del legislatore degli spazi di autonomia che per tanti anni hanno garantito l'immunità e lo sviluppo del sistema sindacale; nel centro-destra l'intervento legislativo è osteggiato nel timore di una manipolazione/abrogazione dell'articolo 8 della legge 148/2011, norma che viene ritenuta vessillo di modernità e vanto di quella stagione governativa.

Al Governo Renzi in carica il compito di non farsi irretire dai veti contrapposti e di farsi carico, anche a dispetto di una malintesa rivendicazione di autonomia da parte degli interessati, di una operazione di sostegno e fluidificazione delle relazioni sindacali, oggi più che mai a rischio di implosione al cospetto dei complessi fenomeni della crisi e della globalizzazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# I contratti a termine

## Contratti

# A tempo determinato fino al 20% dell'organico

di Giampiero Falasca

**L**a riforma contenuta nel decreto legge 34/2014 e nella legge 78 di conversione rivoluziona il lavoro a termine, all'insegna della semplificazione e della certezza delle regole.

Dopo l'approvazione del decreto «Poletti», si è parlato molto spesso del fatto che le nuove regole garantirebbero maggiore flessibilità nell'uso di questo contratto. Questa lettura è parziale e incompleta. È vero che alcune norme – ad esempio quella sul numero di proroghe – incrementano la possibilità di usare in maniera flessibile il lavoro a tempo; tuttavia, l'aspetto più importante della riforma è un altro. La grande novità sta nel fatto che viene abbandonata la causale, una tecnica di controllo contro gli abusi del tutto inefficace e inefficiente, in favore di un sistema di regole più semplice da applicare.

## La scomparsa della causale

È cancellato per tutti i rapporti a tempo determinato (senza distinzione tra primo contratto o successivo), l'obbligo di indicare le esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo che hanno indotto il datore di lavoro ad

apporre una scadenza al contratto.

La causale è sostituita da limiti numerici (alcuni già esistenti) che, per definizione, sfuggono a valutazione soggettive, imprevedibili e mutevoli nel tempo.

L'effetto di questa innovazione si capisce dal fatto che chi vorrà assumere a tempo determinato, potrà sapere se è in regola oppure no con semplici calcoli numerici.

## I calcoli da fare

Il primo conteggio dovrà riguardare il rispetto dei limiti quantitativi, che la riforma fissa nel 20% dell'organico. Questa soglia potrà essere derogata dai contratti collettivi nazionali di lavoro, che potranno

## Scompare la causale Al suo posto limiti quantitativi derogabili dai contratti collettivi

no fissare un tetto più ampio o più basso, ma anche definire un criterio di calcolo particolare (ad esempio valori medi, tetti diversi per unità produttive e così via).

La base di computo è costituita dal numero complessivo di lavoratori assunti a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio di ogni anno, compresi i dirigenti e gli apprendisti.

Concorrono al raggiungimento del tetto tutti i contratti a termine, indipendentemente dalla durata o dal regime di orario; la legge parla di «numero di contratto», e quindi sembra preferire un criterio meramente quantitativo (ma, come detto, i contratti collettivi possono adottare regole di calcolo diverse).

Al contrario, non concorrono al raggiungimento della soglia i rapporti a termine svolti nell'ambito della somministrazione di manodopera. Inoltre, il limite del 20% non si applica ai contratti stipulati per alcune motivazioni particolari, come quelli avviati per esigenze sostitutive o stagionali, per spettacoli, per avvio di nuove attività o con lavoratori over 55. In fase di prima applicazione, dal punto di vista delle soglie, restano in vita le regole collettive eventualmente già vigenti, ma le imprese sono sollecitate a rientrare entro le soglie di legge (o di contratto collettivo) entro il 31 dicembre 2014.

I contratti collettivi, anche aziendali (questa specifica, un po' incoerente con il resto del testo normativo ma molto opportuna sul piano sostanziale, è stata approvata in sede di conversione) potranno spostare questa scadenza oppure prevedere soglie diverse.

## La durata dei contratti

Il secondo calcolo che dovrà fare il datore di lavoro riguarda la durata di tutti i rapporti a termine intrattenuti con lo stesso lavoratore. Questi rapporti sono soggetti a un massimo di durata pari a 36 mesi, per mansioni equivalenti (ma i contratti collettivi possono cambiare la soglia).

## I regimi speciali

La riforma della causale introdotta dal decreto 34/2014 non va a toccare i regimi speciali che, prima della cancellazione del requisito, già garantivano l'esenzione dall'obbligo di indicarla. Resta in vita, quindi, la norma che consente la stipula del contratto privo di causale alle aziende di trasporto aereo o esercenti i servizi aeroportuali, per un periodo massimo di sei mesi compresi tra aprile e ottobre e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti. Un'analoga facoltà è concessa per l'esecuzione di servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo di passeggeri e di merci.

Allo stesso modo, resta in vita la normativa speciale che regola l'assunzione di lavoratori impiegati nel settore postale. In questo caso, l'esistenza di una causale specifica non è necessaria per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile e ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15% dell'organico aziendale, relativo al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono.

Lo stesso discorso vale per le *start up* innovative, che beneficiano di ampie deroghe rispetto alla normativa ordinaria. Il dipendente dovrà essere impiegato per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale dell'azienda. Il contratto acausale ha una durata compresa tra 6 e 36 mesi. Una volta raggiunto il limite massimo, un ulteriore contratto di un anno potrà essere stipulato innanzi alle direzioni territoriali del Lavoro. Le *start up* innovative, inoltre, sono esentate dal rispetto degli intervalli minimi tra un contratto a termine e l'altro e da ogni limite quantitativo per l'utilizzo dei contratti a termine. Questo particolare regime favorevole vale per quattro anni dalla costituzione della società o, se già esistente, per un periodo che può essere più ridotto, fino a un minimo di due anni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I nuovi limiti per l'uso del lavoro a termine

### DAL VECCHIO AL NUOVO SISTEMA

È abbandonato, per tutti i rapporti a tempo determinato, l'obbligo di indicare le esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo che hanno indotto il datore di lavoro ad apporre una scadenza al contratto

### LIMITI QUANTITATIVI

Ciascun datore di lavoro può stipulare contratti a termine entro il limite del 20% dell'organico complessivo a tempo indeterminato, compresi i dirigenti e gli apprendisti, presente al 1° gennaio di ciascun anno. La soglia potrà essere derogata dai contratti collettivi nazionali di lavoro, che potranno fissare un tetto più ampio o più basso, ma anche definire un criterio di calcolo particolare

### COME SI CALCOLA IL LIMITE / 1

Concorrono al raggiungimento del tetto tutti i contratti a termine, indipendentemente dalla durata o dal regime di orario. Non concorrono al raggiungimento della soglia i rapporti a termine svolti nell'ambito della somministrazione di manodopera

### COME SI CALCOLA IL LIMITE / 2

Il limite non si applica ai contratti stipulati per motivazioni particolari, come quelli avviati per esigenze sostitutive o stagionali, per spettacoli, per avvio di nuove attività o con lavoratori over 55

### REGOLE APPLICABILI FINO AL 31 DICEMBRE 2014

In fase di prima applicazione, restano in vita le regole collettive eventualmente già vigenti, ma le imprese sono sollecitate a rientrare entro le soglie di legge (o di contratto collettivo) entro il 31 dicembre 2014. I contratti collettivi potranno spostare questa scadenza oppure prevedere soglie diverse

### LIMITI DI DURATA

I rapporti a termine intrattenuti con lo stesso lavoratore sono soggetti a un tetto massimo di durata pari a 36 mesi, per mansioni equivalenti (ma i contratti collettivi possono cambiare il limite)

### PROROGHE

Sono ammesse cinque proroghe totali nell'ambito del rapporto, indipendentemente dal numero di rinnovi

### RINNOVI

Resta ferma la regola per cui, dopo la fine del contratto a termine, sarà possibile stipularne un altro solo dopo che sarà passato un intervallo minimo di tempo (10 o 20 giorni)  
Una volta che il rapporto cessa, nel rispetto dello *stop and go*, le parti possono stipulare un nuovo contratto, e anche questo è prorogabile

## Le conferme

# Rinnovi senza limiti nell'arco dei 3 anni

di Francesca Barbieri

**S**e le parti, una volta scaduto il contratto a termine, intendono firmarne uno nuovo - rispettando il tetto dei 36 mesi - devono procedere al rinnovo del contratto. La legge Fornero (92/12) e poi il decreto Giovannini (76/13) hanno ritoccato il regime dei rinnovi, prima allungandolo e poi riportandolo alla versione originaria.

La riforma del lavoro approvata dal Governo Renzi, invece, non si occupa del tema, lasciando invariata la disciplina degli intervalli che devono intercorrere tra un contratto a termine scaduto e un nuovo rapporto.

Resta ferma la regola per cui, dopo la fine del contratto a termine, sarà possibile stipularne un altro solo dopo che sarà passato un intervallo minimo di tempo: 10 o 20 giorni, a seconda che la durata sia inferiore o superiore a sei mesi.

Non cambia neanche la disciplina della cosiddetta proroga di fatto. Il contratto, alla sua scadenza, può continuare ad avere esecuzione in via di fatto tra le parti per un periodo massimo di 30 giorni (50 per i rapporti di durata superiore a sei mesi), senza che questa circostanza lo renda illecito. In

questi casi si applica solo una maggiorazione retributiva in favore del lavoratore.

## Il diritto di precedenza

Il decreto Poletti interviene, invece, sul diritto di precedenza previsto in favore del dipendente a termine che abbia lavorato per un periodo superiore a sei mesi, per le assunzioni a tempo indeterminato nella stessa azienda. Viene riconosciuto che per le lavoratrici il congedo obbligatorio di maternità, intervenuto nel corso di un precedente contratto a termine, concorra a determinare il periodo complessivo di prestazione lavorativa utile al diritto di precedenza. Alle lavoratrici è poi riconosciuto il diritto di precedenza anche

Non cambiano i tempi delle pause tra il rapporto scaduto e quello nuovo, che sono di 10 o 20 giorni

nelle assunzioni a tempo effettuate entro i successivi 12 mesi.

## La fotografia dei contratti in scadenza

A livello numerico sono mezzo milione i contratti a termine al test dei rinnovi: tanti sono infatti i dipendenti a tempo determinato che vedranno concludere il proprio incarico entro fine giugno.

Dall'elaborazione del centro studi Datagiovani per Il Sole 24 Ore emerge che il 23% dei rapporti di lavoro a termine si esaurirà nel giro di pochi giorni. Come dire quasi uno su quattro. E la stima è per difetto, come spiegano da Datagiovani: «Il dato si riferisce solo a una parte dei contratti in vita nel terzo trimestre del 2013, quelli per cui si riesce ragionevolmente a datarne la possibile conclusione».

Applicando i principi generali, le formule a tempo determinato in corso dovrebbero essere soggette alla vecchia disciplina, ma in caso di rinnovo, dopo la pausa di dieci o venti giorni, scattano le nuove regole, con la possibilità di proroga fino a cinque volte nell'arco di 36 mesi.

## L'identikit

Quasi la metà dei contratti in dirittura d'arrivo è stata siglata al Nord, il 46% è intestato a giovani con meno di 35 anni, mentre le donne prevalgono sugli uomini - 247mila contro 239mila.

Dalla girandola di numeri emerge che sono le figure intermedie a dover fronteggiare in tempi rapidi il test dei rinnovi: 215mila tra

impiegati, addetti del commercio e dei servizi, artigiani, operai specializzati vedranno concludere il contratto entro il prossimo giugno (il 44% del totale).

Non se la passano meglio i profili alti: 134mila professionisti e tecnici hi-tech concluderanno l'incarico entro giugno, sorte condivisa con il 30% tra chi ha un titolo universitario e un contratto "flessibile".

A livello di settori, poi, 83mila contratti in scadenza riguardano industria e costruzioni e 124mila la pubblica amministrazione: nell'universo di scuola, sanità, servizi sociali si concluderà il 25% del totale degli incarichi. Elevate anche le cessazioni negli alberghi e nei ristoranti (67mila), comparti a forte stagionalità e con alto turnover.

## Le ragioni del termine

Tra le motivazioni che hanno determinato l'utilizzo di un contratto a termine, in circa il 43% dei casi si registra un'attività occasionale o discontinua e nel 27% la stagionalità del lavoro. Inoltre tre su quattro di coloro che concluderanno l'incarico non sono alla prima esperienza: si tratta di 374mila persone che dimostrano come questa tipologia contrattuale sia uno dei canali più usati per il primo impiego. I dati dimostrano anche l'esigenza di flessibilità da parte delle aziende che a causa della crisi navigano sempre di più a vista, come confermano i dati delle comunicazioni obbligatorie (il 68% dei nuovi contratti è a tempo determinato).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## La fotografia di Datagiovani

Lavoratori dipendenti a tempo determinato in scadenza di contratto nel periodo aprile - giugno 2014. Valori assoluti e percentuali rispetto al totale dei contratti in essere e di quelli in scadenza per le principali caratteristiche dei lavoratori e dell'occupazione

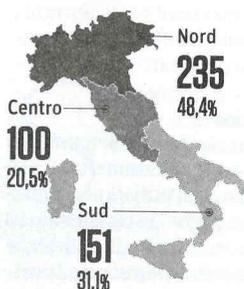
### CONTRATTI IN SCADENZA

486 mila → 23,3%

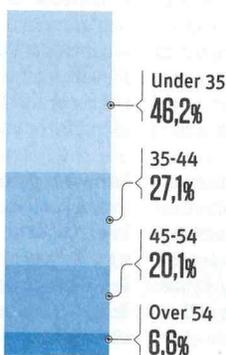


### RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Migliaia di unità e % sul totale



### ETÀ



### GENERE



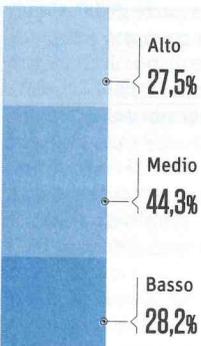
50,9%

49,1%

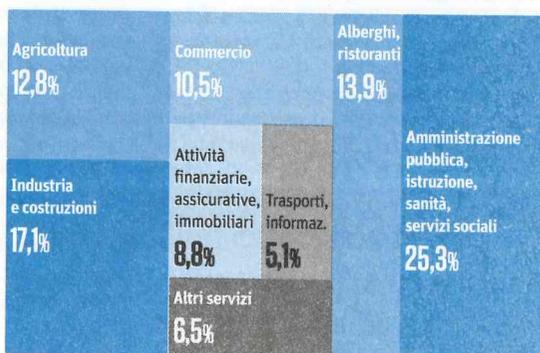
### TITOLO DI STUDIO



### PROFILO PROFESSIONALE



### ATTIVITÀ ECONOMICA



Nota: I contratti in essere sono stati depurati da quelli con durata non specificata (177 mila)

Fonte: elaborazione Datagiovani su dati Istat

## La durata

# La carta della proroga si può giocare cinque volte

di Giampiero Falasca

La riforma del contratto a termine non cambia la disciplina della durata di questo rapporto di lavoro. Sin dal cosiddetto protocollo Welfare del 2007, era stato introdotto il principio per cui il rapporto a termine tra la stessa azienda e lo stesso lavoratore, per mansioni equivalenti, non può durare più di complessivi 36 mesi (salvo deroghe, come vedremo).

Il limite di durata diventa più importante dopo la scomparsa della causale, perché è l'unico elemento che, assieme al tetto quantitativo, consente di contenere il ricorso al lavoro a termine entro soglie predefinite.

### Il calcolo della durata

La regola generale prevede che tra un datore di lavoro e un lavoratore la somma complessiva dei rapporti a termine instaurati per le stesse mansioni non può eccedere la durata massima di 36 mesi.

Nel computo rientrano tutti i periodi di attività lavorativa, quindi si calcolano anche quelli svolti sulla base di proroghe e di rinnovi; non si calcolano, invece, i periodi di inattività eventualmente intercorsi tra la fine di un contratto e l'inizio di un nuovo rapporto.

La legge specifica che nel computo rientrano solo i periodi di lavoro svolti per mansioni "equivalenti": ne consegue che il datore di lavoro potrebbe anche superare i 36 mesi, cambiando le mansioni, ma ovviamente questo comportamento sarebbe oggetto di una verifica molto rigorosa in sede giudiziale.

Il limite dei 36 mesi non si applica ai dirigenti, per i quali la legge fissa una durata più alta (cinque anni).

La legge consente al contratto collettivo di allungare il termine di 36 mesi. La normativa vigente consente anche di stipulare, oltre il termine di 36 mesi, un altro contratto, della durata massima definita dagli accordi interconfederali, previa convalida presso la dire-

Non è più richiesto di dimostrare la presenza di specifiche ragioni

zione territoriale del Lavoro.

La legge 92/2012 ha specificato che devono essere computate nel periodo di 36 mesi anche le missioni svolte nell'ambito di un contratto di somministrazione a termine. La legge 78/2014 di conversione del decreto Proletti ha ritoccato questa disposizione, spiegando che la soglia di 36 mesi si applica al solo contratto a termine. Questa innovazione sembra voler rinforzare l'interpretazione contenuta in un interpello del ministero del Lavoro che, dopo la legge 92, sostenne che una volta raggiunto il tetto dei 36 mesi con i due contratti, l'effetto preclusivo si verificherebbe solo sul contratto a termine diretto. L'effetto pratico di questa innovazione potrà tuttavia essere valutato solo dopo un periodo di adeguata sperimentazione, perché la norma non ha un contenuto univoco.

#### Le sanzioni

La legge non modifica il regime sanzionatorio per la violazione della durata massima. Come in precedenza, la sanzione applicabile in caso di sfioramento è quella della conversione in contratto a tempo indeterminato del rapporto (oltre al risarcimento del danno in misura forfetaria). Non si applica invece a questa ipotesi la sanzione amministrativa introdotta dalla nuova riforma, che interessa solo lo sfioramento dei limiti quantitativi.

#### Le proroghe

La legge ritocca invece, in maniera importante, il tema delle proroghe. Innanzitutto pare utile fare chiarezza sul significato di questo istituto e sulle differenze con quello dei rinnovi. La proroga si verifica ogni volta che le parti di un contratto a termine, prima della scadenza, vogliono allungare la sua durata.

Si parla di rinnovo, invece, quando le parti, dopo la scadenza del contratto a termine, decidono di avviare un nuovo rapporto.

La riforma del lavoro non cambia la disciplina dei rinnovi (ritoccata più volte dalle ri-

forme precedenti), mentre interviene in maniera rilevante sulla disciplina delle proroghe. Nella vecchia formulazione del Dlgs 368/2001, le parti potevano prorogare una sola volta il contratto, a condizione che la proroga fosse assistita da «ragioni oggettive» (una forma diversa di causale): queste ragioni dovevano essere anche indicate in un atto scritto.

Nella nuova disciplina, il numero delle proroghe ammesse cresce fino a cinque (nel rispetto del limite massimo di durata di 36 mesi), e non è più richiesto di dimostrare la sussistenza di specifiche ragioni.

La legge precisa che il tetto delle proroghe si applica indipendentemente dal numero di rinnovi. Questo significa che cinque proroghe costituiscono un tetto complessivo che si applica a tutti i contratti stipulati nell'arco dei tre anni, a parità di mansioni. Una volta che il rapporto cessa, nel rispetto del cosiddetto *stop and go*, le parti possono stipulare un nuovo contratto, e anche questo è prorogabile (nel rispetto della soglia complessiva delle cinque volte: pertanto, se le cinque proroghe sono state già consumate, il rapporto potrà essere avviato ma non prorogato).

La riforma lascia invariata la disciplina degli intervalli che devono intercorrere tra un contratto a termine scaduto e un nuovo rapporto. Quindi resta ferma la regola per cui, dopo la fine del contratto a termine, sarà possibile stipularne un altro solo dopo che sarà passato un intervallo minimo di tempo (10 o 20 giorni).

Non cambia neanche la disciplina della cosiddetta proroga di fatto. Il contratto, alla scadenza, può continuare ad avere esecuzione in via di fatto tra le parti, per un periodo massimo di 30 giorni (50, per i rapporti di durata superiore a 6 mesi), senza che questa circostanza lo renda illecito. Si applica solo una maggiorazione retributiva in favore del lavoratore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le deroghe

# Per stagionali e sostituzioni nessun limite quantitativo

di Giampiero Falasca

**C**on la riforma del lavoro a termine resta in vita un regime agevolato per i contratti sorretti da ragioni sostitutive o stagionali; anche nel nuovo quadro normativo, infatti, il legislatore ha ritenuto opportuno riconoscere la specificità di questi rapporti.

Per quanto riguarda le esigenze sostitutive, la legge prevede che i contratti sorretti da queste motivazioni non rientrino nei nuovi limiti quantitativi (la soglia del 20% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di riferimento), così come accadeva in precedenza, per le soglie numeriche fissate dai contratti collettivi.

Per poter fruire dell'esenzione, il datore di lavoro dovrà spiegare che il rapporto soddisfa esigenze sostitutive: dunque, in via eccezionale, sopravvive una forma di causale.

#### La sostituzione

Le esigenze sostitutive dovranno essere indicate applicando le regole e i criteri definiti dalla giurisprudenza già prima della riforma.

Pertanto, resta in vita l'obbligo, di matrice giurisprudenziale, di indicare la ragione so-

stitutiva in modo tale da rendere possibile l'individuazione della persona che il lavoratore deve sostituire.

La Corte costituzionale con una sentenza del 2009 (la 214) aveva stabilito che le ragioni sostitutive dovevano essere indicate, specificando il nominativo del lavoratore che si sostituisce.

Questa interpretazione, molto rigida, è stata in seguito attenuata da sentenze della Cassazione e della stessa Corte costituzionale. Una prima pronuncia della Corte di cassazione (10175 del 28 aprile 2010) ha stabilito che l'indicazione del nome della persona sostituita può essere omessa, se comunque nel contratto sono indicati elementi ulteriori quali:

**Il limite del 20% rispetto all'organico full time non si applica a questi contratti**

l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro che consentono di determinare il numero dei lavoratori da sostituire.

Una successiva sentenza, sempre della Corte di cassazione (11358 del 24 maggio 2011), ha ulteriormente precisato che nelle situazioni aziendali complesse, la causale sostitutiva può non essere riferita a una singola persona, ma ad una funzione produttiva specifica, occasionalmente scoperta. Anche in questi casi, risulta necessaria l'indicazione di elementi ulteriori (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro) che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire.

Queste pronunce, in sostanza, danno rilievo prioritario alla verificabilità dell'esigenza sostitutiva, senza identificare nell'indicazione del nominativo l'unico strumento adeguato ad indicare tale esigenza.

Questa lettura è stata definitivamente convalidata dalla Corte costituzionale che, tornando sul tema (con la sentenza 107/2013), ha spiegato che il criterio della identificazione nominativa del personale sostituito è da ritenere certamente il più semplice e idoneo a soddisfare l'esigenza di una nitida individuazione della ragione sostitutiva, ma non è l'unico ammissibile.

Non si può escludere, secondo la sentenza, la legittimità di criteri alternativi di specificazione delle esigenze sostitutive, che possono essere utilizzati qualora siano rigorosamente adeguati allo scopo di consentire il controllo giudiziale e a condizione che siano saldamente ancorati a dati di fatto oggettivi.

L'indicazione della causale sostitutiva non serve solo a disapplicare i limiti quantitativi, ma consente anche l'esonerazione dal paga-

mento della maggiorazione contributiva dell'1,4%, applicabile ai contratti a termine ordinari.

### I lavoratori stagionali

La riforma Poletti lascia indenne anche il lavoro stagionale dall'applicazione dei nuovi limiti quantitativi legali. La scelta si spiega facilmente: per il lavoro stagionale, così come per i contratti sostitutivi, non ci sono rischi di abusi, e quindi non ha senso stabilire soglie quantitative uguali a quelle previste per i contratti ordinari.

I rapporti rientranti nella definizione di lavoro stagionale possono essere identificati con i criteri preesistenti, che non sono mutati con la riforma. Rientrano in questa categoria le attività descritte nel Dpr 1525/1963. Sono soggette alle norme sul lavoro stagionale - in base alla legge 247/2007 - anche tutte quelle attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

In base al Dlgs 368/2001, il lavoratore stagionale è titolare di un diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro. Il diritto deve essere esercitato con specifica manifestazione di volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso, mentre il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, per le lavorazioni stagionali non ha efficacia il limite di 36 mesi alla durata dei diversi contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti.

Infine, va precisato che i lavoratori stagionali hanno diritto ai trattamenti retributivi ed al periodo di ferie spettanti in favore dei lavoratori a tempo indeterminato in misura proporzionale alla durata del contratto e secondo le previsioni della contrattazione collettiva applicabile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Pubblico impiego

# L'incarico a tempo nella Pa è per esigenze eccezionali

di Giampiero Falasca

**L**a riforma delle causali del contratto a termine ha un impatto abbastanza limitato per i contratti siglati nel lavoro pubblico.

Se da un lato l'obbligo di indicare le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo viene meno per tutti i rapporti a termine (quindi, anche per quelli stipulati da una amministrazione pubblica), dall'altro lato la riforma non cancella le norme speciali del Testo unico sul pubblico impiego (decreto legislativo 165/2001), che considerano del tutto eccezionale il ricorso a questo tipo di fattispecie contrattuale.

Sulla base di queste regole, gli enti e le Pubbliche amministrazioni possono ricorrere all'utilizzo di contratti a tempo determinato per rispondere a esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale (articolo 36 del decreto legislativo 165/2001).

La sopravvivenza di questa norma depone notevolmente la cancellazione delle causali.

Il datore di lavoro pubblico, infatti, pur non essendo tenuto a scrivere nel contrat-

to le esigenze che giustificano l'apposizione del termine, resta obbligato a dare conto dei due elementi. Si tratta in primis di "motivare" la temporaneità delle ragioni che hanno reso necessario il contratto e, soprattutto, la loro eccezionalità.

Il primo requisito risulta più semplice da identificare: infatti possono essere considerate temporanee tutte quelle esigenze soggette a una scadenza predeterminata.

Il secondo requisito - l'eccezionalità - è normalmente considerato come sinonimo di straordinarietà (invece che di imprevedibilità) delle esigenze di ricorso ed è più difficile da dimostrare.

Bisogna ricordare anche che i contratti

**La violazione dei requisiti previsti dà diritto soltanto al risarcimento del danno**

collettivi del pubblico impiego possono ulteriormente regolare le forme di utilizzo del lavoro flessibile, e che il datore di lavoro pubblico ha un vincolo ulteriore: non può ricorrere all'uso dello stesso lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

Le conseguenze del mancato rispetto di questi requisiti non sono cambiate dopo la conversione del decreto «Poletti». Pertanto, resta ferma la disciplina dell'articolo 36 del Testo unico, nella parte in cui stabilisce che la violazione delle norme sul contratto di lavoro a termine non comporta la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ma dà diritto solo al risarcimento del danno. La giurisprudenza ha espresso posizioni diverse sui criteri di quantificazione e riconoscimento.

Non sono poche le pronunce che, con un'impostazione molto restrittiva, hanno richiesto una prova rigorosa del pregiudizio economico sofferto dal lavoratore, negando qualsiasi ristoro economico ai soggetti che non hanno fornito questa prova.

Il danno eventualmente riconosciuto al dipendente può essere addebitato dall'Amministrazione pubblica al dirigente responsabile, se la violazione che ha dato origine all'azione è dovuta a dolo o colpa grave.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LA NORMA DI RIFERIMENTO

### IL TESTO UNICO

#### Decreto legislativo 165/2001

La facoltà di utilizzo nella pubblica amministrazione di forme contrattuali flessibili per l'assunzione di personale disciplinate dal Codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa è prevista dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 165/2001. È in base a questa clausola di rinvio che scatta l'applicazione della disciplina generale del contratto a termine prevista dal decreto legislativo 368/2001, già modificato dalla legge 92/2012 (riforma Fornero)

## I casi particolari

# I limiti di quantità e di durata escludono gli enti di ricerca

di Aldo Bottini

**L**a legge 78/2014 di conversione del decreto «Poletti» ha introdotto, rispetto al testo originario, un comma dedicato al settore della ricerca scientifica.

Si tratta del comma 4 b-octies) della legge, che va ad inserirsi nell'articolo 10 della legge sul lavoro a tempo determinato (decreto legislativo 368/2001) quale comma 5-bis).

La norma si compone di due periodi che hanno un diverso campo di applicazione ed operano, in favore del settore della ricerca, una deroga a due limiti introdotti dal decreto. Vediamoli uno ad uno.

### Gli istituti di ricerca

Il primo periodo ha come destinatari esclusivamente gli istituti di ricerca, pubblici o privati.

I contratti a tempo determinato stipulati da questi enti con lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa ricerca non soggiacciono al limite del 20% dell'organico stabile previsto dall'articolo 1, comma 1 del decreto legge 34/2014.

La ratio della disposizione è evidente. Gli istituti di ricerca vivono generalmente di commesse, incarichi e progetti che hanno finanziamenti a essi strettamente collegati, ed è dunque comprensibile che la maggior parte del loro organico sia assunto con riferimento a ogni progetto.

Non avrebbe senso, quindi, applicare a questi enti il nuovo tetto previsto dalla legge, costringendoli a dotarsi di un organico stabile che non si giustificerebbe rispetto all'attività svolta.

L'esenzione dal limite vale non solo per i contratti relativi ad attività di ricerca scientifica o tecnologica in senso stretto, ma anche per i contratti con lavoratori addetti ad attivi-

**Le assunzioni a tempo sono legate direttamente ai progetti finanziati**

tà, per così dire, di supporto diretto alla ricerca stessa (assistenza tecnica, coordinamento e direzione). Entrambe le attività devono però essere svolte in via esclusiva.

Rientrano invece nel limite i contratti con lavoratori addetti solo in parte ad attività di ricerca, così come quelli riferiti a mansioni di supporto solo indiretto, ad esempio segretariali o amministrative.

#### I contratti di ricerca

La disposizione contenuta nel secondo periodo della norma ha un campo di applicazione diverso, non limitato ad una tipologia di ente, ma individuato solo dall'attività che forma oggetto del contratto di lavoro a tempo determinato.

Si applica infatti ai contratti che hanno a oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica e dispone che essi possano avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

In questo caso, quindi, il limite dal quale si vuole esentare questa tipologia di contratti è quello di durata massima del contratto, stabilito in 36 mesi.

Anche in questo caso la ratio della disposizione è di facile intuizione. Come è stato rilevato nella relazione introduttiva al disegno di legge di conversione del decreto «Poletti» al Senato, nel settore della ricerca l'ingaggio a termine per periodi anche superiori al triennio, legati alla durata del progetto di ricerca, costituisce uno standard comunemente accettato e praticato a livello internazionale e nazionale.

Gli stessi bandi per progetti di ricerca finanziati dall'Unione europea, si ricorda nella relazione, prevedono una durata quinquennale.

Il vincolo dei 36 mesi di durata massima del contratto avrebbe avuto l'effetto di impedire, di fatto, alle imprese italiane la partecipazione a questi bandi.

In questo caso, l'esenzione dal vincolo sembra riguardare anche le imprese che non abbiano la ricerca come propria attività prevalente. Quello che conta è che l'attività oggetto del contratto sia esclusivamente la ricerca scientifica.

Se dal punto di vista degli enti destinatari il campo di applicazione del secondo periodo appare dunque più vasto, una maggiore selettività sembra operare con riferimento all'attività. Non viene infatti ripresa, per l'esenzione dal limite dei 36 mesi, l'estensione alle attività di assistenza tecnica, coordinamento e direzione della ricerca operata dalla prima parte della norma con riferimento al limite quantitativo del 20 per cento.

Quindi solo i contratti aventi ad oggetto la ricerca scientifica in senso stretto, in quanto agganciati ad uno specifico progetto, potranno avere una durata superiore a quella massima consentita di 36 mesi.

#### La proroga

Resta da chiarire un punto: questi contratti potranno essere prorogati o rinnovati in caso di proroga o rinnovo del progetto di ricerca al quale si riferiscono?

La norma nulla dice al riguardo, anche se l'aggancio alla durata del progetto di ricerca, che costituisce la ragion d'essere della disposizione, potrebbe far ritenere che si sia voluto esentare questi contratti da ogni limite, anche di proroga o rinnovo, purché si rimanga all'interno dell'orizzonte temporale del medesimo progetto.

Un chiarimento al riguardo sarebbe però opportuno, anche per evitare chi si pongano problemi di compatibilità di questa categoria di contratti con la direttiva europea sui contratti a termine, che impone l'adozione di misure atte a prevenire gli abusi nella successione di rapporti a tempo determinato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Il contingentamento

# Il tetto del 20% è «mobile»: salve le soglie diverse dei Ccnl

di **Francesca Barbieri e Valentina Melis**

**I**l tetto del 20% per l'uso dei contratti a termine non vale per tutti. Il decreto 34/2014, in base a quanto precisato durante l'iter di conversione in legge - stabilisce che, in sede di prima applicazione, se i contratti collettivi nazionali fissano un limite massimo diverso, rispetto al totale dei rapporti a tempo indeterminato, è quest'ultimo a conservare efficacia.

In pratica, dunque, il decreto legge impatta su un ampio reticolato di intese contrattuali che ne potrebbero limitare l'applicazione.

#### Il quadro nei diversi settori

Dalla mappatura realizzata da Adapt - Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali - sulla contrattazione di portata nazionale, emerge che solo tre contratti collettivi (bancari, agenzie per il lavoro, metalmeccanici) su 18 considerati non prevedono «clausole di contingentamento» dei contratti a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato. Negli altri settori, il tetto oscilla tra un minimo del 7% (elettrici) e un massimo del 35% (autotrasporti).

Per le aziende che superano la soglia del 20%, la legge è chiara. Chi oltrepassa il tetto,

sarà punito con la sanzione pecuniaria (si vedano gli esempi nelle pagine successive), pari al 20% della retribuzione complessiva del lavoratore, per il primo superamento nella singola unità produttiva.

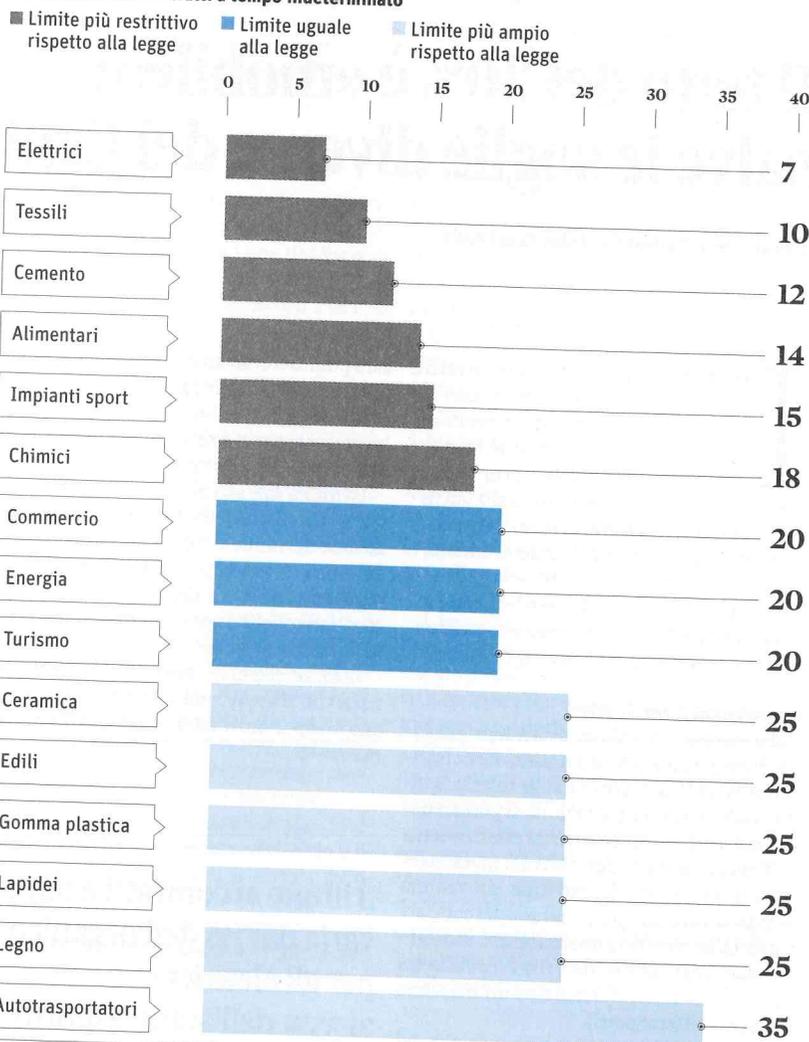
La multa sale alla metà dello stipendio totale, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite è superiore a uno. I datori di lavoro hanno la possibilità di mettersi in regola entro la fine del 2014, a meno che i contratti collettivi non prevedano tetti più favorevoli alle aziende.

Così, ad esempio, agli edili e ai lavoratori del legno si applicherà il limite del 25% e agli autotrasportatori addirittura quello del 35 per cento.

**Il limite ai contratti a tempo varia dal 7% dell'organico per gli elettrici al 35% dell'autotrasporto**

## La quota massima

Limiti percentuali previsti dai Ccnl alla stipula di contratti a termine.  
**Percentuale sui contratti a tempo indeterminato**



Fonte: ADAPT, 2014

Diversa la sorte degli elettrici – oltre 83 mila, di cui 2.100 a termine secondo le elaborazioni del centro studi Datagiovani – dove il limite è molto più restrittivo (7%), per i lavoratori del tessile (circa 500mila) con un tetto del 10%, per quelli del cemento (12%), e degli alimentari (14%).

Nella maggior parte dei contratti collettivi le percentuali non sono assolute ma variano in base alla dimensione aziendale e alla "compresenza" di rapporti di lavoro in somministrazione, che in alcuni casi sono conteggiati nel massimale e in altri no.

L'azienda che ritenesse il regime del decreto Poletti più in linea con i propri interessi potrebbe decidere – discrezionalmente – di disapplicare il contratto collettivo. Ma con quali possibili conseguenze? Secondo i ricer-

catori di Adapt, la violazione della clausola di contingentamento esponebbe al rischio di conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato.

«Questo perché – spiegano i ricercatori di Adapt – la contrattazione collettiva individua un nuovo standard, che per le aziende rientranti nel relativo campo di applicazione ha forza di legge e quindi assorbe anche il regime sanzionatorio previsto dal legislatore».

Fino a oggi, infatti, la linea dettata dalla giurisprudenza (ormai abbastanza consolidata) nei confronti dei datori che sfioravano le clausole di contingentamento dei contratti a termine, è stata quella della conversione del rapporto a tempo indeterminato.

Secondo un'altra interpretazione, invece, la sanzione del 20% – che si applicherebbe anche per la violazione dei "tetti" diversi dal 20% stabiliti dai contratti collettivi – esaurirebbe il campo delle sanzioni applicabili al datore non in regola.

Il Dl 34/2014, però (come modificato in sede di conversione dalla legge 78/2014), non stabilisce in maniera diretta e inequivoca che la sanzione amministrativa escluda altre possibili conseguenze per il datore, come la possibilità della conversione del rapporto a tempo indeterminato, in caso di contenzioso con il lavoratore, e altre sanzioni sul piano civilistico (come, ad esempio, l'indennità risarcitoria al lavoratore stesso). Va in questa direzione soltanto l'ordine del giorno n. 22/11, accolto dal Governo durante l'esame del decreto legge in commissione al Senato, ma senza effetti concreti sulla norma.

RIPRODUZIONE RISERVATA

## I «LIMITI» DEI CONTRATTI

## CLAUSOLE DI CONTINGENTAMENTO

## Percentuali massime

Le clausole di contingentamento fissate dai Ccnl stabiliscono la percentuale massima di contratti a tempo determinato rispetto al totale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Le percentuali fissate dalla contrattazione collettiva in alcuni casi sono differenziate, a seconda che si tratti di contratti a termine o di somministrazione, o in relazione all'assommo di entrambi. Ad esempio il Ccnl Terziario fissa il tetto del 20% per i contratti a termine, del 15% per quelli di somministrazione a termine e del 28% nel caso di uso contemporaneo dei due istituti.

## Le sanzioni

# La durata dell'incarico pesa sul calcolo della multa

di **Alessandro Rota Porta**

**V**iolare il tetto del 20% e versare la sanzione amministrativa non esclude il rischio di conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato, visto che il Dl «Poletti» non stabilisce in maniera diretta che la multa esclude altre possibili conseguenze per il datore. Concentrando l'attenzione sul calcolo della sanzione e ipotizzando – ad esempio – un rapporto di lavoro instaurato per la durata massima consentita dalla legge (36 mesi) con un lavoratore qualificato dell'industria metalmeccanica, assunto fuori dal limite introdotto dal Dl 34/2014, la sanzione economica si attesta a oltre 11mila euro.

È l'effetto prodotto dal provvedimento, dopo le modifiche introdotte durante l'iter di conversione in legge al Senato: la penalità della conversione a tempo indeterminato del rapporto, sin dall'assunzione, per il contratto che supera il limite – introdotta durante l'esame del decreto-legge alla Camera – è stata infatti sostituita dalla sanzione economica.

Partiamo dalla regola generale. Il decreto Poletti ha introdotto un parametro di contingentamento delle assunzioni a tempo determinato, fissato nella misura del 20% dell'organico complessivo. La versione definitiva dell'articolo

lato – che modifica la disciplina del Dlgs 368/2001 – ha lasciato invariata la soglia (il cui superamento diventa bloccante, per nuove assunzioni a termine, al 1° gennaio 2015) ma ha modificato la base di computo, che viene assunta nel numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. I datori di lavoro che impiegano fino a cinque dipendenti, potranno assumere un solo lavoratore a termine.

In caso di sfioramento, si applica una sanzione amministrativa pari al 20% o al 50% della retribuzione (per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro), a seconda che la violazione riguardi uno o più contratti a tempo determinato.

**Se l'irregolarità riguarda un operaio assunto per 36 mesi nell'industria la pena sfiora i 30mila euro**

La sanzione non scatta per gli sfioramenti derivanti da assunzioni realizzate prima dell'entrata in vigore del decreto (21 marzo) e la nuova regolamentazione si applica ai soli rapporti stipulati successivamente.

La svolta è notevole se si mette a confronto con la regolamentazione previgente al decreto: prima non esisteva alcun limite legale di contingentamento ma solo tetti eventualmente stabiliti dai Ccnl.

Il mancato rispetto di questi ultimi faceva quindi scaturire effetti di carattere meramente privatistico (violazione contrattuale), perché questi limiti rivestivano la natura di clausole «obbligatorie», cioè vincolanti per i datori di lavoro associati alle organizzazioni datoriali stipulanti il Ccnl.

Le diverse previsioni limitatrici dei contratti

collettivi continuano a rimanere valide, creando quindi una sorta di "congelamento" del tetto legale del 20% – «in sede di prima applicazione del decreto».

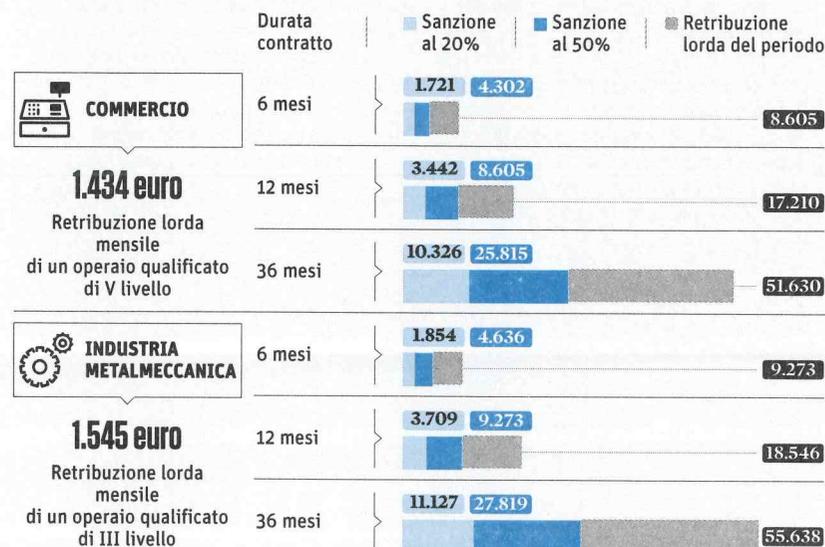
Qualche criticità potrebbe anche derivare per i contratti a termine stipulati dal 21 marzo 2014, fino alla data di entrata in vigore della legge di conversione (20 maggio): per questi rapporti, infatti, rimangono salvi gli effetti già prodotti dal decreto stesso e quindi non saranno verosimilmente soggetti alla sanzione amministrativa, se stipulati in violazione del limite del 20%, ma a quella della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

L'unica deroga al limite del 20% è quella riferita ai contratti a termine per gli enti di ricerca (per lo svolgimento della stessa attività).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Gli importi

La sanzione, in euro, per i datori di lavoro che superano il tetto del 20% per i contratti a termine



## Il termine di 36 mesi è superabile con la somministrazione

■ Il decreto «Poletti» solleva alcuni dubbi interpretativi tra i datori di lavoro. Ad esempio, dopo che un rapporto a termine diretto ha raggiunto il limite massimo di 36 mesi, è possibile impiegare la stessa persona, per le stesse mansioni, con un contratto di somministrazione di manodopera? La risposta positiva al quesito sembra suggerita da una norma introdotta nel decreto in sede di conversione.

Il concetto è tuttavia espresso in maniera ellittica, pertanto sarebbe consigliabile attendere la formazione di un indirizzo interpretativo uniforme sulla materia.

Sempre in tema di durata massima, una questione che si può presentare è se, nell'ambito del lavoro a termine, sia possibile proseguire il rapporto una volta raggiunto il limite dei 36 mesi, con la stipula di un ulteriore contratto presso la Direzione

territoriale del lavoro.

Nel sistema precedente era pacifica l'ammissibilità di questa opzione e con il decreto «Poletti» non sono cambiate le norme che disciplinano questa particolare forma di rinnovo.

Tuttavia, nel testo del decreto si assoggetta il nuovo contratto a termine a una durata fissa di 36 mesi.

Nonostante questa sbavatura, una lettura sistematica delle varie norme fa ritenere percorribile questa opzione. E sul contratto stipulato per ragioni sostitutive, come indicare queste ragioni? Sembra logico ritenere che l'esigenza sostitutiva dovrà essere indicata con forme invariate rispetto a quanto accadeva prima (indicazione del nome della persona o di elementi oggettivi in grado di confermare l'esigenza di rimpiazzare personale).

**Giampiero Falasca**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# La somministrazione

## Lavoro «interinale»

# Somministrazione a tempo senza giustificazione

di Aldo Bottini

**S**omministrazione, si cambia. Anche quella a tempo determinato infatti diventa acausale. È questa la novità principale, per quel che riguarda la somministrazione, contenuta nel decreto Poletti. La somministrazione a termine è dunque oggi sempre possibile, senza necessità di fornire giustificazione alcuna.

Rimangono naturalmente i divieti di legge, gli stessi del contratto a termine (sostituzione di lavoratori in sciopero, impiego nelle stesse mansioni dei lavoratori licenziati o sospesi nei sei mesi precedenti, omessa valutazione dei rischi). Ma alcune modifiche introdotte in sede di conversione del decreto vanno nella direzione di accentuare le differenze tra contratto a termine e somministrazione. All'articolo 1, comma 1, la soppressione dell'originario (e improprio) riferimento all'utilizzatore autorizza a ritenere non applicabile al contratto commerciale di somministrazione il limite massimo di durata di 36 mesi del singolo contratto. Ma soprattutto tale soppressione, unita alla sostituzione, sempre nello stesso comma, dell'espressione "rapporti di lavoro costituiti" con "contratti a tempo determinato stipulati", chiarisce definitivamente che il tetto del 20%

non si applica alla somministrazione.

È dunque confermato che la legge non impone alcun limite quantitativo all'utilizzo della somministrazione a tempo determinato. Limiti di tal genere possono essere, semmai, stabiliti dai contratti collettivi nazionali. Anche in presenza di simili disposizioni, tuttavia, vi sono casi che per espressa disposizione di legge non possono essere assoggettati a limitazioni quantitative e quindi non devono essere computati nell'eventuale tetto contrattuale-collettivo.

Alcuni sono comuni ai contratti a termine: avvio di nuove attività, sostituzioni, attività stagionali, programmi radiotelevisivi, lavoratori over 55 e in mobilità, start-up innovative. Altri, di natura soggettiva, valgono, invece,

**In fase di conversione il decreto Poletti ha eliminato il tetto dei 36 mesi**

solo per la somministrazione. Riguardano innanzitutto i soggetti percettori di indennità di disoccupazione o comunque di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi. E poi i lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" secondo la normativa europea: lavoratori senza un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, soggetti privi di diploma di scuola media superiore o professionale, lavoratori ultracinquantenni, adulti che vivono soli con una o più persone a carico, lavoratori appartenenti al genere sottorappresentato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi del 25% la media nazionale, membri di minoranze nazionali all'interno dello Stato.

## I limiti quantitativi contrattuali

I limiti quantitativi contrattuali, ove esistenti, andranno dunque "depurati" dalle missioni che possono essere ricomprese in questa ampia casistica. In caso di superamento di questi limiti da parte dell'utilizzatore, non potrà comunque applicarsi la nuova sanzione amministrativa prevista dal decreto Poletti, ricollegata espressamente ai soli contratti a termine. La situazione, al riguardo, rimane quella preesistente al decreto, che ha visto confrontarsi la tesi del semplice inadempimento ad un obbligo assunto nei confronti del sindacato (sanzionabile eventualmente con il procedimento ex articolo 28 dello Statuto dei lavoratori), con quella secondo cui lo "sfioramento" dei limiti configura una somministrazione irregolare, con conseguente diritto del lavoratore di chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore.

Il limite del 20% (con la relativa sanzione amministrativa) non è applicabile neppure ai contratti a termine stipulati dalle agenzie con i propri dipendenti, soggetti alla disciplina del contratto a termine "per quanto compatibile". E va da sé che un limite quantitativo ai contratti a termine non è compatibile con l'esercizio dell'attività di somministrazione. Un impor-

tante intervento chiarificatore sulla somministrazione riguarda il limite di 36 mesi (comprensivo di proroghe e rinnovi) alla somma dei contratti a termine tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per mansioni equivalenti. La riforma Fornero ha stabilito che nel computo dei 36 mesi si tiene conto anche dei periodi di somministrazione. Questo aveva indotto qualcuno a sostenere che il limite valesse anche per la somministrazione, nonostante la contraria interpretazione del ministero del Lavoro (circolare 18/2012). Un comma aggiunto al decreto in sede di conversione chiarisce che l'inclusione nel computo dei 36 mesi dei periodi di missione aventi a oggetto mansioni equivalenti svolti tra i medesimi soggetti è disposta "ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato". Può quindi considerarsi definitivamente acclarato che la legge non prevede alcun limite massimo al numero di missioni che lo stesso lavoratore può svolgere presso lo stesso utilizzatore.

Se si considera poi che per la somministrazione non valgono né il diritto di precedenza, né gli intervalli minimi tra un contratto e l'altro, può ben dirsi che prosegue la tendenza a considerare la somministrazione a tempo determinato più favorevolmente del contratto a termine, in considerazione del rapporto che comunque lega il lavoratore somministrato all'agenzia. Una tendenza che trae fondamento dalla normativa europea. La direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale impone agli Stati membri un riesame dei divieti e delle restrizioni al ricorso al lavoro tramite agenzia, che possono essere giustificati solo da ragioni di interesse generale. E la Corte di giustizia europea (con la sentenza 11 aprile 2013, Della Rocca/Poste Italiane Spa), ha affermato che la direttiva sul contratto a termine non si applica né al contratto commerciale tra impresa utilizzatrice e agenzia né al contratto di lavoro tra lavoratore e agenzia.

## Le differenze

SOMMINISTRAZIONE  
A TEMPO DETERMINATOCONTRATTO  
A TERMINE

## LA CAUSALE

Non serve: per usare un lavoratore con contratto di somministrazione a tempo determinato non c'è più l'obbligo di indicare i motivi dell'apposizione di un termine

Non serve: per l'assunzione con contratto a tempo determinato, non è più previsto l'obbligo di specificare le motivazioni dell'apposizione di un termine

## I LIMITI QUANTITATIVI

Nessun limite per legge: i somministrati a termine non rientrano nel tetto del 20% rispetto all'organico stabile. I limiti possono essere nel contratto collettivo nazionale

I contratti a termine non possono superare il 20% dell'organico stabile al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali

## I LIMITI DI DURATA

Non esiste un limite massimo alle missioni che lo stesso lavoratore può svolgere presso lo stesso utilizzatore. Il rapporto del lavoratore con l'agenzia è regolato dal Ccnl delle agenzie

Il tetto per la somma dei contratti a termine di un lavoratore con lo stesso datore è di 36 mesi, salvo diversa previsione del Ccnl. È possibile arrivare a 48 mesi, con accordo alla Dtl

## LE PROROGHE

Valgono soltanto i limiti previsti dai contratti collettivi nazionali delle agenzie. Attualmente il limite è di sei proroghe nell'arco di 36 mesi

Il contratto a termine può essere prorogato cinque volte nell'arco dei 36 mesi di durata massima prevista per i rapporti a tempo determinato

## LE PAUSE

Non è prevista alcuna pausa tra una missione e quella successiva. Ai lavoratori interinali non si applica il cosiddetto *stop and go* previsto per i contratti a termine

Tra un contratto e l'altro deve essere rispettata una pausa di 10 giorni, se il primo contratto è di durata inferiore o pari a 6 mesi, e di 20 giorni se il primo contratto è di durata superiore a 6 mesi

## Per i giovanissimi

L'apprendistato interinale  
un'occasione per le imprese

di Aldo Bottini

Il rapporto tra apprendistato e somministrazione è stato negli ultimi anni piuttosto tormentato. Il decreto legislativo 167 del 2011, il Testo Unico dell'apprendistato, lasciava aperta, nella sua formulazione originaria, la possibilità di combinare il contratto di apprendistato con la somministrazione di lavoro, sia a termine sia a tempo indeterminato. Poi è arrivata nel 2012 la riforma Fornero, che ha vietato l'apprendistato nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato, con il chiaro obiettivo di legare il periodo di apprendistato il più possibile a un solo utilizzatore. La legge 134/2012 ha invece operato una rilevante apertura, stabilendo che in caso di invio in missione di un lavoratore assunto come apprendista dall'agenzia, la somministrazione a tempo indeterminato (il cosiddetto *staff leasing*) poteva essere utilizzata in tutti i settori e per qualsiasi attività, e non solo quindi nei casi tassativamente previsti dalla legge o dai contratti collettivi. In sostanza, una piena liberalizzazione della somministrazione a tempo indeterminato quando il lavoratore somministrato è un apprendista.

Un tentativo di rivitalizzare l'apprendistato per il tramite delle agenzie di somministra-

zione, in coerenza con le ripetute dichiarazioni di voler fare dell'apprendistato la porta principale di accesso al mercato del lavoro. Così non è ancora oggi: quelle in apprendistato sono una percentuale molto modesta del totale delle assunzioni. La farraginosità delle procedure regolative, nelle quali si intrecciano leggi statali, norme regionali e disposizioni dei contratti collettivi, ha sin qui prevalso sui pur indiscutibili vantaggi di questa tipologia contrattuale: risparmio retributivo e contributivo, possibilità di recedere liberamente al termine del periodo formativo, esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti ai fini degli obblighi legati alle dimensioni dell'organico.

La norma consente di trasferire una parte degli obblighi sull'agenzia datore di lavoro

Di qui il drastico intento semplificatorio dell'originario testo del decreto Poletti, parzialmente frustrato dagli obblighi e dalle limitazioni reintrodotti in sede di conversione.

Nonostante ciò l'apprendistato in somministrazione rimane una soluzione interessante per le imprese. In primo luogo perché, come si è detto, permette di utilizzare lo staff leasing senza limitazioni di settore o attività. In secondo luogo perché consente di usufruire dei vantaggi dell'apprendistato limitandone gli inconvenienti e le complicazioni, o meglio, "scaricando" questi ultimi, almeno in parte, su un partner qualificato quale l'agenzia per il lavoro, titolare del rapporto di lavoro. Ciò quantomeno sotto tre profili: adempimento degli obblighi formativi, stabilizzazione e rischi. Quanto al primo profilo, la legge non dispone nulla circa il riparto della formazione tra utilizzatore e somministratore. Ciò comporta, a rigore, che i relativi obblighi ricadano sull'agenzia/datore di lavoro.

Il contratto collettivo per le agenzie di somministrazione di lavoro del 24 febbraio 2014 delinea la fattispecie in una logica di collaborazione tra somministratore e utilizzatore. L'articolo 26 di questo contratto prevede che il piano formativo individuale (che, dopo il decreto Poletti, deve essere inserito nel contratto individuale di lavoro) venga predisposto dall'agenzia insieme all'utilizzatore. Coerentemente, si prevede che l'apprendista venga seguito nel suo percorso formativo da due tutor: uno dell'agenzia e l'altro dell'utilizzatore. In ogni caso lo stesso contratto collettivo afferma che «l'Agenzia per il lavoro è responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi». Sarà del resto l'agenzia a ricevere dalla Regione, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica come da decreto Poletti.

Da tutto ciò deriva che le conseguenze

dell'eventuale inadempimento degli obblighi formativi (siano esse la mera restituzione dei benefici economici o la conversione del rapporto) non possono che ricadere sull'agenzia e non sull'utilizzatore. Del resto, è ancora il contratto nazionale delle agenzie a prevedere espressamente che «in caso di mancato recesso (...) al termine del periodo di formazione, il rapporto dell'apprendista prosegue alle dipendenze dell'agenzia per il lavoro come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

Anche la disposizione che condiziona la possibilità di assumere nuovi apprendisti alla conversione in contratti di lavoro ordinario di una quota (20%) dei rapporti di apprendistato attivati nel triennio precedente (eliminata originariamente dal decreto Poletti e poi reintrodotta - in forma addolcita - dalla legge di conversione), non può che avere come destinatario il somministratore.

Le espressioni utilizzate dalla norma ("assunzione", "datore di lavoro", "apprendisti dipendenti") non dovrebbero far sorgere dubbi al riguardo. Si applica invece all'utilizzatore, per espressa disposizione del Testo Unico dell'apprendistato (articolo 2, comma 3), la norma che fissa il numero massimo di apprendisti che possono essere inseriti in azienda, con assunzione diretta o in somministrazione. Si tratta comunque di limiti piuttosto ampi, specie se paragonati a quello del 20% previsto per il contratto a termine: gli apprendisti non possono superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; per chi occupa meno di dieci dipendenti, il rapporto non può superare il 100%; chi ha meno di tre dipendenti qualificati, può inserire tre apprendisti. L'apprendistato in somministrazione ha dunque le potenzialità per attuare nei fatti quella semplificazione di utilizzo che era l'obiettivo del decreto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# L'apprendistato

## La formazione

# Il percorso di apprendimento pronto prima dell'assunzione

di **Alessandro Rota Porta**

**L'**istituto dell'apprendistato è in continua evoluzione: dopo le modifiche operate lo scorso anno dal decreto legge 76/2013, anche il decreto Poletti è intervenuto sulla materia apportando alcune novità. Le principali toccano gli aspetti legati alla formazione e la riscrittura della norma che disciplina il cosiddetto onere di stabilizzazione. Ma vediamo con ordine.

## Il piano formativo

Con riferimento alla componente formativa del contratto, il Dl 34 (convertito nella legge 78/2014) riscrive, in primo luogo, le regole del Dlgs 167/2011 sulla redazione del piano formativo individuale: mentre nella stesura previgente della lettera a), comma 1, dell'articolo 2, questo poteva essere definito, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro 30 giorni dalla stipula del contratto, l'attuale formulazione prevede che il piano - in forma sintetica - debba essere inserito direttamente nella lettera di assunzione.

Il piano è un documento di notevole importanza poiché costituisce il contenitore dove trovano evidenza tutte le indicazioni che di-

sciplinano, appunto, i profili formativi: il piano - redatto secondo le previsioni dei Ccnl - contiene il monte ore, la sede di svolgimento e i dettagli circa la componente specialistica; l'avanzamento dell'inquadramento, con l'indicazione del livello iniziale e di quello finale.

La previsione del Dl 34 potrebbe creare però qualche criticità, quantomeno in sede di prima applicazione: intanto, perché i Ccnl dovranno adeguare i propri standard e individuare forme "snelle" di redazione del piano. Questo ostacolo è comunque mitigato dal fatto che la norma dà la possibilità di definire la stesura sintetica «anche» in base agli schemi dei contratti collettivi nazionali: la locuzione lascia così intendere che il datore di lavoro

**Nella lettera è sufficiente una scheda sintetica fai-da-te del piano individuale**

possa in ogni caso procedere con una compilazione "fai da te".

L'altra problematica scaturisce invece dalla commistione tra la regolamentazione contrattuale e quella regionale: infatti, l'inserimento del piano formativo nel contratto - senza possibilità di poterlo redigere successivamente, come disponeva la disciplina previgente il Dl 34 - entra in conflitto con i sistemi di regolamentazione, presenti in alcune Regioni, laddove il piano stesso viene dapprima «proposto» dagli enti formativi a cui il datore ha iscritto l'apprendista per effettuare il percorso formativo, per poi essere approvato dal datore di lavoro. Si ritiene che, in attesa del superamento di queste procedure, il datore possa gestire il Pfi in modalità sintetica nel contratto di lavoro, rimanendo ferma la possibilità di integrarlo nel dettaglio in un momento successivo.

Il decreto 34 lascia invece immutate le previsioni del Dl 76/2013 in materia di apprendistato professionalizzante, recepite dall'Intesa della Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014: queste stabiliscono che il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; inoltre, prevedono che la registrazione della formazione e della qualifica professionale, a fini contrattuali, eventualmente acquisita, avvenga in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino (Dm Lavoro del 10 ottobre 2005).

Queste regole trovano applicazione solo per i contratti di apprendistato stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto legge 34/2014: poiché la versione originaria del provvedimento è stata modificata durante l'iter parlamentare, l'articolo 2-bis dello stesso fa comunque salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal decreto. Questa previsione genera - di fatto - un regime temporale ad hoc con riferimento ai contratti di ap-

prendistato stipulati tra il 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore del Dl 34) e la definitiva conversione in legge, il 20 maggio: per questi rapporti di lavoro - ad esempio - l'articolato originario della norma aveva eliminato l'obbligo di redigere il piano formativo, per poi reinserirlo nel passaggio al Senato.

Infine, merita ricordare l'altra novità introdotta dal Dl 34 in tema di formazione, che - con riferimento alla tipologia di apprendistato per l'acquisizione della qualifica e del diploma professionale - prevede il riconoscimento all'apprendista di una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del monte ore complessivo.

## L'onere di stabilizzazione

Il Dl Poletti ha altresì modificato la disposizione introdotta dalla legge 92/2012 circa la stabilizzazione dei lavoratori apprendisti. In particolare, è stato stabilito che i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti non possono assumere nuovi apprendisti se non hanno "confermato" in servizio perlomeno il 20% degli apprendisti nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

La norma lascia comunque ai Ccnl la possibilità di individuare limiti numerici diversi: la formulazione lascerebbe intendere che le diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali si possano riferire non solo alla determinazione del parametro di conferma ma anche ai limiti numerici dell'organico aziendale per determinarne il perimetro applicativo.

Restano escluse dal conteggio della stabilizzazione le cessazioni avvenute durante il periodo di prova, le dimissioni o i licenziamenti per giusta causa, così come rimane la possibilità di assumere un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto della percentuale di conferma o nell'ipotesi di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

## Le regole per il datore di lavoro

### FORMAZIONE

Le linee guida approvate dalla Conferenza Stato-Regioni il 20 febbraio 2014 (derivanti dalle disposizioni del Dl 76/2013) sono state individuate dal Dl 34 quale modalità da seguire per l'erogazione della formazione nel contratto di apprendistato professionalizzante.

Se la regione non comunica al datore le modalità di svolgimento della formazione - nella sua componente di base - entro 45 dall'assunzione, lo stesso deve ritenersi esonerato dallo specifico obbligo formativo. In realtà, questo aspetto non significa che la formazione di base possa sempre essere bypassata: pur in assenza di vincoli regionali in merito alla formazione di base, la mancata effettuazione è sanzionata se la stessa è prevista dal Ccnl, anche nelle more dell'attivazione da parte della regione. Sul punto, il Lavoro (circolare 5/2013) aveva chiarito che - in queste ipotesi - scatta un ampliamento della responsabilità formativa del datore di lavoro. Non è invece obbligatorio dettagliarla nel piano formativo sintetico (in cui troveranno posto solo le indicazioni formative dei Ccnl) così come provvedere alla sua registrazione.

### STABILIZZAZIONE

Il decreto Poletti modifica l'onere di conferma in servizio degli apprendisti al termine del periodo di formazione, già introdotto dalla legge 92/2012.

Rispetto alla disciplina di quest'ultima, che prevedeva l'onere in capo ai datori di lavoro che occupavano da 10 lavoratori in su di confermare almeno il 30% (50% da luglio 2015) degli apprendisti nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, la formulazione del Dl 34 abbassa la percentuale al 20% e limita l'obbligo alle aziende con organico di almeno 50 dipendenti (dovrebbero contare anche i contratti a termine).

I Ccnl possono dettare limiti diversi dalla norma. Per le aziende con organico inferiore a 50 valgono invece le eventuali disposizioni contrattuali in materia: il ministero del Lavoro (circolare 18/2012) aveva argomentato come - in queste ipotesi - vada rispettato il limite individuato dalla contrattazione collettiva nazionale, il cui superamento determinerà la trasformazione del rapporto di apprendistato in un "normale" rapporto di lavoro subordinato, sempre a tempo indeterminato.

## Prove di semplificazione/1

# Formazione di base ridotta: ai laureati solo 40 ore

di **Alessandro Rota Porta**

**N**ovità in vista anche per la componente formativa del contratto di apprendistato professionalizzante: per semplificare l'erogazione della formazione, con specifico riguardo alla commistione tra formazione interna ed esterna, il Dl 34/2014 introduce un meccanismo che punta ad esonerare il datore di lavoro da eventuali inadempienze circa l'erogazione dei contenuti formativi di base, in caso di inerzia da parte delle regioni nell'attivazione dei percorsi.

Si ricorda, infatti, che - secondo le disposizioni del Testo unico (Dlgs 167/2011) - la formazione nel contratto "professionalizzante", svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali, per un monte complessivo fino a 120 ore per la durata del triennio.

Nel dettaglio, le novità del decreto Poletti stabiliscono l'obbligo in capo alla regione di informare il datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (sulla base della trasmis-

sione telematica obbligatoria), sulle modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica (compresa l'indicazione delle sedi e del calendario delle attività previste), secondo lo schema individuato in sede di Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014.

### Le modalità per i corsi base

In base all'intesa, la formazione di base (di norma 120 ore per l'intero periodo di apprendistato) è progressivamente ridotta a seconda del titolo di studio posseduto dall'apprendista, ovvero qualora fosse già stata effettuata in precedenti rapporti di apprendistato.

Infatti, l'obbligo formativo "trasversale" potrà scendere fino a 40 ore per gli apprendi-

.....  
**Se ha spazi e personale  
 il datore di lavoro  
 può erogare i corsi  
 anche in azienda**  
 .....

sti in possesso di laurea, così come le diverse durate "standard" dei percorsi formativi andranno a ridursi del numero di ore pari a quelle dei moduli già completati in precedenti contratti di apprendistato.

In particolare, le canoniche 120 ore previste per l'intero periodo di apprendistato sono destinate ai giovani in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di primo grado; 80 ore sono invece rivolte agli apprendisti in possesso di diploma professionale di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale.

#### La formazione in sede

Le linee guida prevedono la possibilità di effettuare la formazione di base direttamente in azienda, se sono presenti "standard minimi", così come di registrare il percorso formativo in modo semplificato.

In merito alla capacità formativa, le imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica, per erogare direttamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali devono disporre di:

- luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi;
- risorse umane con adeguate capacità e competenze.

Sempre in base all'intesa Stato-Regioni, le aziende multilocalizzate, per l'offerta formativa pubblica, possono alternativamente adottare la disciplina della regione ove è ubicata la sede legale oppure - nel momento in

cui saranno pienamente operative le linee guida sui territori - quella disponibile presso le regioni in cui hanno sedi operative.

È, infatti, bene precisare che le regioni devono recepire con propria legislazione le linee guida, entro il 19 agosto 2014.

Il Dl 34 prevede altresì che le regioni coinvolgano i datori di lavoro e le loro associazioni nella definizione delle modalità di erogazione della formazione, qualora questi si siano dichiarati disponibili. Questa disciplina punta a superare quelle situazioni dove le regioni, per mancanza di fondi pubblici, non hanno attivato i corsi formativi, senza però vincolare il datore di lavoro che non fornisca la propria disponibilità ad attivare la formazione "formale".

In ogni caso, l'articolazione descritta non mette del tutto al riparo il datore di lavoro circa la propria responsabilità in termini di erogazione della formazione: la circolare del ministero del Lavoro 5/2013 ha avuto modo di chiarire, proprio in merito ai profili formativi dell'apprendistato di mestiere, come - se il Ccnl preveda comunque in capo al datore l'obbligo di erogare la formazione di base nelle more della mancata effettuazione della stessa da parte delle Regioni - lo stesso non possa ritenersi esonerato dall'onere.

In queste ipotesi, la violazione delle disposizioni del Ccnl configurerebbe una responsabilità diretta del datore di lavoro e quindi - laddove i profili formativi di base non fossero stati erogati - l'applicazione della sanzione di cui al comma 1, dell'articolo 7, del Testo unico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Tre formule a confronto

### APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

- È finalizzato anche all'assolvimento dell'obbligo di istruzione
- Diretto a giovani tra i 15 e i 25 anni di età
- La durata del contratto è determinata in base alla qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a 3 anni (4 per i diplomi quadriennali regionali)
- La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
- Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato

professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva

- Il Dl 34 prevede che, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo
- Se le regioni hanno disciplinato il sistema di alternanza scuola-lavoro, i Ccnl possono stabilire anche forme di apprendistato a termine, per le attività stagionali (Dl 34)

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- Destinataria tra 18 e 29 anni; in caso di possesso di una qualifica professionale, si può stipulare a partire dai 17 anni di età
- I Ccnl stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche
- La durata non può superare i 3 anni (5 per le qualifiche artigiane individuate dai Ccnl)
- Con il Dl 34, la regione deve comunicare al datore - entro 45 giorni dall'assunzione - sede e calendari dei corsi circa la formazione di base
- Per le imprese "stagionali" i Ccnl possono prevedere l'apprendistato a termine

### APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

- È finalizzato al conseguimento di un diploma superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche
- Destinataria di età tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e 29 anni
- Il Dl 34, modificando il Dl 104/2013, consente la deroga al limite di età, con particolare riguardo agli studenti degli istituti professionali
- La regolamentazione e la durata dei profili formativi spetta alle regioni; in assenza va disciplinata da apposite convenzioni tra i singoli datori di lavoro o le loro associazioni con università, scuole, enti di formazione

## Prove di semplificazione/2

# Un eccesso di burocrazia scoraggia le assunzioni

di **Alessandro Rota Porta**

**N**onostante le nuove semplificazioni e i benefici economici e contributivi dell'apprendistato, il quadro normativo frammentato e in continua evoluzione scoraggia le imprese. Così la formula non è mai decollata e gli apprendisti assunti ogni anno in Italia non superano la soglia dei 500mila, secondo gli ultimi dati Isfol. Del resto anche la Commissione Ue - che ha promosso l'iniziativa "Alleanza europea per l'apprendistato" per lo scambio di buone prassi - mette al primo posto per il rilancio dell'apprendistato l'esistenza di una cornice ben delineata di regole. In Italia invece la corsa del legislatore a semplificare ha disorientato molti "datori". La Cna, Confederazione nazionale dell'artigianato, ha contato ben 12 passaggi burocratici necessari per assumere un apprendista. Oltre ai normali adempimenti previsti per la generalità delle instaurazioni dei rapporti di lavoro, l'apprendistato richiede anche l'iscrizione ai percorsi formativi regionali.

Ogni regione ha regole diverse e questo impone - ad esempio - agli intermediari che operano per conto dell'azienda di accreditarsi presso le piattaforme informatiche delle regioni dove avvengono le assunzioni.

A seguito delle disposizioni del Dl 34, un'altra

problematica potrebbe scaturire dalla commistione tra la regolamentazione contrattuale e quella regionale: infatti, l'inserimento del piano formativo direttamente nel contratto entra in conflitto con i sistemi di regolamentazione, presenti in alcune regioni, laddove il piano stesso viene dapprima "proposto" dagli enti formativi a cui il datore ha iscritto l'apprendista per effettuare il percorso formativo, per poi essere approvato dal datore di lavoro. Si ritiene che, in attesa del superamento di queste procedure, il datore possa gestire il piano formativo individuale in modalità sintetica nel contratto di lavoro, rimanendo ferma la possibilità di integrarlo nel dettaglio in un momento successivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Imprenditori scoraggiati: i nuovi apprendisti in Italia non superano i 500mila all'anno**

## Stagionali

# Nel turismo è possibile anche il tempo determinato

di **Alessandro Rota Porta**

**S**i allarga il campo di azione dell'apprendistato stagionale: oltre alle disposizioni riferite alla tipologia professionalizzante già presente nella stesura originaria del Dlgs 167/2011 (Testo Unico), il Dl 34 prevede - attraverso l'aggiunta del comma 2 quater all'articolo 3 del Tu - che questo particolare meccanismo di svolgimento del contratto si applichi anche all'apprendistato per il conseguimento del diploma. La regolamentazione spetta ai Contratti collettivi, che possono adottare percorsi di apprendistato a termine: il rapporto è comunque attivabile secondo questo principio soltanto se la Regione dove si instaura abbia dato attuazione alle forme di alternanza scuola-lavoro.

Ma in che cosa consiste l'apprendistato stagionale? Si tratta di una formula rivolta agli apprendisti (prima del Dl 34 solo nella declinazione professionalizzante) che lavorano solo per alcuni mesi e completano il proprio percorso formativo negli anni successivi, con la sommatoria di periodi di lavoro dislocati entro un arco temporale molto lungo.

### La deroga

La previsione per la tipologia di mestiere è

contenuta nel comma 5, articolo 4, del decreto legislativo 167/2011: la norma, pur affermando in generale il principio che l'apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e quindi si svolge con un percorso unitario privo di interruzioni, ha riconosciuto una sorta di deroga per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali. Per queste aziende, è stabilita la possibilità di assumere apprendisti con contratti a termine, secondo le condizioni previste dai contratti collettivi nazionali.

È inoltre interessante ricordare la posizione del Lavoro (interpello 5/2013) che ha sancito la non applicabilità dell'onere di stabilizzazione con riferimento agli apprendisti "stagionali".

**Il giovane che ha già lavorato in azienda ha la precedenza per la stagione successiva**

Le due discipline risultano, infatti, incompatibili.

In questo caso, ai lavoratori apprendisti potranno invece trovare applicazione le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni, per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro.

Questa forma contrattuale è stata disciplinata - ad esempio - dal contratto collettivo del Turismo: l'intesa contenuta nell'accordo collettivo del 17 aprile 2012 prevede che sia possibile articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, con più rapporti a tempo determinato. In queste ipotesi, il contratto di lavoro può dunque avere una data di scadenza predeterminata.

#### I limiti

Vi sono però alcuni limiti e condizioni da rispettare: in primis, la facoltà di assumere a tempo determinato l'apprendista potrà essere esercitata entro 48 mesi dalla data della prima assunzione.

In secondo luogo, il Contratto nazionale riconosce agli apprendisti che hanno svolto una stagione presso l'impresa il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva; le modalità di esercizio sono le stesse previste per i lavoratori in possesso di una qualifica.

L'accordo collettivo stabilisce altresì che

si devono computare nel periodo di durata massima del contratto le eventuali prestazioni di breve durata svolte tra una stagione e l'altra; pertanto, anche durante questi periodi, si applicherà la disciplina dell'apprendistato.

Nei periodi di lavoro stagionale dovrà essere comunque rispettato l'onere formativo: il monte ore di formazione previsto in generale per gli apprendisti ordinari va però riproporzionato, in base alla durata del rapporto, in misura variabile (in funzione dei livelli di inquadramento) dalle 40 alle 80 ore medie annue, per quanto riguarda la formazione tecnico professionale e specialistica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### LA PAROLA CHIAVE

#### STAGIONALI

Sono lavoratori stagionali quelli impiegati in un'occupazione che si svolge per un periodo specifico dell'anno e, come tale, deroga ai limiti imposti ai contratti atempo determinato. I lavoratori stagionali sono assunti, nella maggior parte dei casi, con contratti di lavoro subordinato: quelli più frequenti sono il tempo determinato e l'apprendistato. Sono possibili anche alcune tipologie di contratto atipico.

## Diritto allo studio

# Cambiano le regole anche per chi si deve diplomare

di **Alessandro Rota Porta**

Il decreto legge 34 ha operato anche un piccolo restyling alla tipologia di apprendistato rivolta all'acquisizione della qualifica e del diploma professionale, con l'intento di ridare slancio a un istituto che è sempre stato poco utilizzato.

Questa fattispecie si rivolge ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni di età (per tale si intende che la persona abbia, al massimo, 24 anni e 364 giorni).

La disciplina (articolo 3, del decreto legislativo 167/2011) prevede che questo contratto possa essere stipulato in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

#### Durata e profili formativi

La durata del contratto stesso è determinata in relazione alla qualifica o diploma da conseguire e non può essere superiore a tre anni (quattro nel caso di diploma quadriennale regionale).

La regolamentazione dei profili formativi è compito delle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza Stato, Regioni e Province autonome, e sentite le associazioni

dei datori e dei lavoratori, nel rispetto dei criteri definiti dal Tu.

In particolare, la disciplina formativa deve: definire la qualifica o il diploma ai sensi del Dlgs 226/2005 (che contiene le norme generali sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione); prevedere un monte ore di formazione, esterna o interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o diploma professionale; rinviare ai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) le regole circa l'erogazione della formazione in azienda, nel rispetto degli standard fissati dalle Regioni.

L'accordo della Conferenza Stato-Regioni del 15 marzo 2012 ha individuato le figure

La retribuzione terrà conto delle ore lavorate e di almeno il 35% di quelle destinate alla formazione

nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali nonché gli standard formativi minimi delle competenze tecnico professionali e di base, definendo altresì i modelli e le modalità di rilascio degli attestati di qualifica e diploma professionale. L'intesa stabilisce che i percorsi formativi per questo tipo di apprendistato prevedano la frequenza di attività di formazione strutturata secondo i livelli stabiliti dalle Regioni, per un monte ore minimo di 400 ore annue, con possibilità di riconoscere crediti formativi alla luce delle competenze possedute ma solo a favore degli apprendisti maggiorenni. Infine, le regole prevedono che le modalità di erogazione dell'ulteriore formazione aziendale siano stabilite dalla contrattazione collettiva.

#### L'apprendistato professionalizzante

Già il decreto Giovannini dello scorso anno (Dl 76/2013) era intervenuto introducendo la possibilità di "cumulare" l'apprendistato per la qualifica e quello di mestiere.

In particolare, con riguardo al passaggio tra le due diverse declinazioni del contratto, il comma 3 dell'articolo 9, integrando il disposto del Dlgs 167/2011 (comma 2-bis, dell'articolo 3), ha stabilito che successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, attraverso lo specifico contratto di apprendistato (per conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali) è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.

In questa fattispecie, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva: si tratta dunque di una trasformazione, che non richiede la stipula di un nuovo contratto ma che impone però la redazione di un nuovo piano formativo, nel quale trovino indicazione gli elementi inerenti la formazione professionalizzante.

La circolare del Lavoro 35/2013, ha chiarito che la nuova disposizione si applica anche ai contratti di apprendistato per la qualifica o diploma profes-

sionale in corso al 28 giugno 2013 e il cui periodo formativo non sia ancora scaduto, a condizione però che il contratto collettivo abbia individuato la durata massima complessiva. Oltre al Dl 76, anche il Dl 104/2013 (decreto "Carrozza") ha toccato questa tipologia contrattuale, cercando di riaccolmare in maniera più incisiva il mondo della scuola e quello del lavoro. Sul punto, la norma prevede l'attuazione di percorsi strutturali di orientamento per gli studenti dell'ultimo anno delle scuole medie e degli ultimi due anni delle medie superiori, sia con riferimento al percorso di studio che agli sbocchi occupazionali.

#### La retribuzione

Le disposizioni del decreto Poletti (il Dl 34/2014) ha introdotto due modifiche che riguardano l'apprendistato: la prima prevede che, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo. Questo significa che un datore di lavoro può non pagare le ore destinate alla formazione eccedenti il 35% del totale.

Si tratta, in realtà, di una retribuzione inferiore rispetto a quella stabilita dalla normativa precedente. In base al secondo intervento, se le Regioni hanno disciplinato il sistema di alternanza scuola-lavoro, i Contratti collettivi possono stabilire anche forme di apprendistato a termine, per le attività stagionali.

#### Alta formazione e nuovi limiti di età

L'apprendistato di alta formazione e ricerca, infine, è diretto al conseguimento di un diploma superiore, universitario o di alta formazione. Il target di riferimento è rappresentato dai giovani tra i 18 e 29 anni, ma il decreto Poletti prevede la possibilità di derogare ai limiti di età per instaurare il contratto, con particolare riguardo agli iscritti agli istituti professionali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Vincoli

# L'obbligo di stabilizzazione resiste nei contratti collettivi

di Michele Tiraboschi

**A**ncora novità in tema di stabilizzazione degli apprendisti. Dal Testo unico del 2011 a oggi sono ben 4 gli interventi di legge in materia. Se il Dlgs 167/11 si limitava ad affidare alla contrattazione collettiva la possibilità di regolare la questione, la legge 92/12 introduceva l'obbligo di stabilizzare il 50% degli apprendisti (30% nei primi tre anni di vigenza della legge) quale condizione per successive assunzioni in apprendistato da parte dello stesso datore. Pochi mesi di vigenza della legge sono tuttavia bastati per prendere atto dell'inutilità di vincoli formali che finiscono per disincentivare le imprese ad assumere apprendisti.

Si spiega così il decreto legge 34/14 che, almeno nella sua versione originaria, intendeva superare in radice le clausole di stabilizzazione. La tecnica legislativa adoperata appariva tuttavia imprecisa e lacunosa. Soppresso l'obbligo di matrice legale rimaneva pur sempre la possibilità, per la contrattazione collettiva, di prevedere clausole di stabilizzazione.

Si giunge così ora al quarto intervento legislativo con la legge 78/14 di conversione del Dl 34 che, sostanzialmente, compie una brusca marcia indietro, collocandosi a metà tra quanto previsto dal Testo unico e della legge Fornero. Ciò

con non marginali ricadute pratiche come per esempio nel caso delle imprese del settore meccanico che tornano ora a essere soggette ai vincoli di stabilizzazione.

Viene infatti meno il vincolo legale di stabilizzazione, ma questo solo per i soli datori di lavoro con meno di 50 dipendenti. Per i datori che occupano almeno 50 dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è invece subordinata alla stabilizzazione, nei 36 mesi precedenti, di almeno il 20% degli apprendisti assunti in precedenza o dei diversi limiti previsti dai Ccnl di riferimento. Vero è peraltro che la legge 78/14 ripristina la lettera i), comma 1, articolo 2, Dlgs 167/11 di modo che resta sempre possibile per la contrattazione collettiva nazionale prevedere anche sotto la soglia dei 50 dipendenti forme e modalità per la conferma in servizio al fine di nuove assunzioni di apprendisti.

Le conseguenze sono evidenti anche per il regime sanzionatorio, posto che pare riprospettarsi l'automatica conversione in un ordinario contratto a tempo indeterminato dell'apprendistato stipulato da un datore che non abbia rispettato l'obbligo di stabilizzazione legale o anche solo contrattuale. In questo senso convergono le circolari interpretative del Lavoro 18/12 e 5/13.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le scelte delle categorie

Le % minime di stabilizzazione degli apprendisti per poterne assumere di nuovi previste nei principali settori della contrattazione collettiva

Settore	Sottoscrittori e data	% di conferma degli apprendisti
<b>INDUSTRIA</b>		
<b>Occhiali</b>	Associazione nazionale fabbricanti articoli ottici, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil (9/11/2013)	Nei 36 mesi precedenti, almeno il 70%. Possibilità a livello aziendale di fissare un tetto diverso
<b>Tessile</b>	Smi-Federazione tessile e moda, Femca, Filctem, Uiltec (5/12/2013)	Nei 24 mesi precedenti, almeno il 70%. Aziende con meno di 10 dipendenti, 25%
<b>Chimico e chimico farmaceutico</b>	Federchimica-Farmaindustria, Femca, Filctem, Uiltec (22/9/2012)	Nei 36 mesi precedenti, almeno il 60%. Possibilità a livello aziendale di fissare un tetto diverso
<b>Legno</b>	FederlegnoArredo, Feneal, Filca, Fillea (11/9/2013)	Nei 36 mesi precedenti, almeno il 50%. Aziende con meno di 10 dipendenti 30%
<b>Gomma plastica</b>	Federazionegommaplastica, Filctem, Femca, Uiltec (12/4/2012)	Nei 24 mesi precedenti, almeno il 70%
<b>Ceramica</b>	Confindustria ceramica, Ugl chimici, Fialc-Cisal, Falc-Conf.Ail, Fesica-Conf.Sal (7/7/2012)	Nei 24 mesi precedenti, almeno il 70%
<b>Carta e cartone</b>	Associazione industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici, Associazione fra industriali della carta, cartoni e paste per la carta, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl carta e stampa (13/9/2012)	Nei 36 mesi precedenti, almeno il 50%
<b>Ambientali</b>	Federambiente, Assoambiente, Fp-Cgil, Fit-Cisl, Fiadel (20/6/2012)	Nei 15 mesi precedenti, almeno l'80%
<b>Cemento</b>	Federfarmaco, Federazione italiana dei materiali di base per le costruzioni, Feneal, Filca, Fillea (20/3/2013)	Nei 24 mesi precedenti, almeno il 51%
<b>Laterizie manufatti cementizi</b>	Andil, Assobeton, Feneal, Filca, Fillea (24/6/2014)	Nei 24 mesi precedenti, almeno il 51%
<b>Energia e petrolio</b>	Confindustria energia, Filctem, Femca, Uilcem (22/1/2013)	Mantenimento in servizio dell'85% dei lavoratori
<b>PICCOLE MEDIE IMPRESE</b>		
<b>Terziario, commercio e servizi</b>	Asso-Pmi, Ugl terziario (26/7/2013)	Imprese con più di 10 dipendenti: nei 36 mesi precedenti, almeno il 50%. Dal 1° settembre 2013 al 31 luglio 2016, la soglia è ridotta al 36%
<b>Legno</b>	Unital, Confapi, Filca, Fillea, Feneal (25/10/2013)	Nei 12 mesi precedenti, almeno il 51%
<b>Edile</b>	Aniem, Anier, Filca, Fillea, Feneal (28/10/2013)	Nei 36 mesi precedenti: - imprese fino a 9 dipendenti, 30% - imprese con più di 9 dipendenti, 50%
<b>Legno</b>	Confimi impresa legno, Filca, Fillea, Feneal (29/11/2013)	Nei 12 mesi precedenti, almeno il 51%
<b>Edilizia</b>	Confimprese edilizia, Acs, Cse (22/12/2011)	Nei 12 mesi precedenti, almeno il 60%
<b>Trasporti</b>	Confimpreseitalia, Consfal (28/11/2011)	Nei 12 mesi precedenti, almeno il 60%
<b>Pulizie</b>	Fise-Anip, Legacoopservizi, Federlavoro, Confcooperative, Agci-Servizi, Unioniservizi-Confapi, Filcams, Fisascasat, Uiltrasporti (19/7/2012)	Nei 24 mesi precedenti, almeno il 65%
<b>TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI</b>		
<b>Agenti immobiliari</b>	Fiaip, Fisascasat, Uiltucs (24/4/2012)	Nei 24 mesi precedenti, almeno il 70%, ovvero 1 su 2, ovvero 2 su 3
<b>Servizi</b>	Confazienda, Fedimpresa, Unica, Cisl terziario, Cidec, Cisl	Impresa con più di 10 dipendenti: nei 36 mesi precedenti, almeno il 30%
<b>Terziario, distrib. e servizi</b>	Confesercenti (28/3/2012); Confcommercio(24/3/2012)	Nei 24 mesi precedenti, almeno l'80%
<b>ARTIGIANATO</b>		
<b>Odontotecnico, lavanderie, aliment.</b>	Confimpreseitalia, Confimprese artigiano, Acs - Csf (22/12/2011)	Nei 12 mesi precedenti, almeno il 60%
<b>ACCORDI INTERCONFEDERALI</b>		
<b>Saci-Anaci-Cisal</b>	4 marzo 2013	Nei 36 mesi precedenti, 50%
<b>Cidec-Cisal</b>	29 aprile 2012	Nei 36 mesi precedenti, 50%
<b>Cifa-Consfal</b>	24 aprile 2012	Nei 24 mesi precedenti, 70%
<b>Unci-Consfal</b>	23 aprile 2012	Nei 12 mesi precedenti, 60%

Fonte: Adapt - Fareapprendistato.it

# I nuovi obblighi

Durc/1

# Appalti e sgravi addio se i contributi non sono ok

di Luigi Caiazza

**I**l documento unico di regolarità contributiva (Durc), concede quindici giorni ai soggetti interessati per regolarizzare la situazione contributiva nei confronti degli enti previdenziali. In effetti è prevista una sorta di "ultimo avviso" prima che gli enti segnalino le irregolarità commesse nei loro confronti, o anche uno di essi, ai fini del riconoscimento di benefici o concessione di appalti. Nessuna moratoria è prevista, invece, in caso di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Durc, seppure disciplinato in modo articolato con il decreto ministeriale 24 ottobre 2007, ha conosciuto varie modifiche, l'ultima delle quali introdotta dall'articolo 4 del decreto legge 34/2014, che modifica, seppure in attesa di apposito decreto ministeriale, le modalità del suo rilascio. Nulla è cambiato, invece, in merito alle finalità per cui il documento è stato introdotto dal legislatore: il Durc attesta la regolarità contributiva del soggetto interessato nei confronti dei vari enti (Inps, Inail, Cassa edile, quest'ultima quando prevista) quando la legge subordina il possesso di tale documento per svolgere la propria attività, ove è coinvolta direttamen-

te, o indirettamente, la pubblica amministrazione nazionale o locale e /o perché possa legittimamente fruire di benefici, sovvenzioni, agevolazioni e cofinanziamenti anche in sede comunitaria. Il mancato rilascio del Durc, determinato dall'esistenza di irregolarità contributive nei confronti dei tre enti preposti, o anche di uno solo, comporta il mancato accesso a tali attività o benefici, ovvero alla loro decadenza dal momento in cui verranno meno i presupposti richiesti dalla legge per il rilascio del documento.

Tuttavia, il diniego al rilascio non è immediato, in quanto è prevista la possibilità di ravvedimento, da parte del soggetto interessato, mediante la regolarizzazione della

**In caso di irregolarità si può sanare la posizione entro quindici giorni prima del blocco definitivo**

posizione contributiva nel termine di 15 giorni da quando ne viene fatta la richiesta all'interessato direttamente o tramite il consulente del lavoro. In ogni caso il rilascio del Durc non è bloccato se l'interessato ha instaurato un ricorso amministrativo avverso l'accertamento dell'omissione e l'istituto non lo abbia deciso, o anche nelle ipotesi in cui vi siano crediti iscritti a ruolo e per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella esattoriale o avviso di addebito a seguito ricorso giudiziario.

Non è prevista, invece, alcuna possibilità per rimediare alla irregolarità che causa il mancato rilascio se la stessa si riferisce alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro indicate nell'allegato A al decreto ministeriale del 24 ottobre 2007, accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi. Lo stesso allegato, con riferimento a ciascuna violazione, indica anche il periodo di durata di mancato rilascio, che varia da 8 a 24 mesi durante i quali non sarà possibile usufruire dei benefici concer-

nenti, ad esempio, l'abbattimento degli oneri contributivi nei confronti dell'Inps nel caso in cui gli stessi vengano assolti in base a scadenze mensili. In tale situazione, infatti, trattandosi di agevolazioni correlate a un preciso termine di fruizione, la regolarità contributiva deve sussistere con riferimento al mese dell'erogazione, ovvero al periodo temporale all'interno del quale si colloca l'erogazione prevista dalla normativa di riferimento che, per ciascun periodo retributivo, legittima il datore di lavoro a beneficiare dell'agevolazione.

Non rientrano tra le cause ostative di cui all'allegato A, le violazioni che siano state estinte mediante prescrizione obbligatoria di cui all'articolo 20 e seguenti del Dlgs 758/1994 ovvero mediante oblazione ai sensi degli articoli 162 e 162-bis del Codice penale, in quanto la loro applicazione presuppone l'avvenuta regolarizzazione dell'inadempienza accertata indipendentemente dalla sua gravità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I SOGGETTI OBBLIGATI AL DURC

- Imprese e lavoratori autonomi per l'esecuzione di appalto di opere, servizi e forniture a favore di una pubblica amministrazione (sarà richiesto dalla stazione appaltante con sistema telematico collegato con Inps, Inail, Cassa edile)
- Imprese e lavoratori autonomi per l'esecuzione di appalto privato di opera edile (sarà richiesto dall'esecutore dell'opera con sistema telematico collegato con Inps, Inail, Cassa edile)
- Soggetti che fruiscono di erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici di qualunque genere, benefici e sovvenzioni

comunitarie per la realizzazione di investimenti (sarà richiesto dall'ente erogatore dell'intervento con sistema collegato con Inps e Inail)

- Soggetti che fruiscono dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale (sarà richiesto dall'istituto il documento "interno" per verificare eventuali situazioni di irregolarità)
- Soggetti che fruiscono di finanziamenti e sovvenzioni previsti dalla normativa dell'Unione europea, statale e regionale (sarà richiesto, tramite sistema telematico, dall'ente erogatore dei finanziamenti e sovvenzioni)

Durc/2

## Nel pubblico «arretrati» scalati dal compenso dovuto

di Antonino Cannioto e Giuseppe Maccarone

**I**l documento unico di regolarità contributiva riguardate i versamenti dovuti agli enti previdenziali è divenuto nel tempo uno dei protagonisti della vita quotidiana di chi esercita un'attività di impresa, dei professionisti, di chi vuole partecipare a una gara d'appalto. Ma il possesso di questo documento diventa sempre più necessario, anche nello svolgimento della normale attività. Il suo mancato rilascio spesso diviene fonte di grande preoccupazione per gli operatori economici in quanto, senza di esso, anche a fronte di lavorazioni regolarmente eseguite o servizi puntualmente resi, vi potrebbe essere il blocco dei relativi pagamenti.

### Modalità di rilascio

Inizialmente il Durc veniva richiesto dall'intestatario e fornito a chi ne aveva interesse; successivamente l'onere è traslato sul soggetto che riceve la prestazione o il servizio (per esempio la pubblica amministrazione). Ora, con le modifiche apportate dal Dl 34/2014, si fa un ulteriore passo avanti. Attraverso una semplice consultazione, tramite un computer collegato a internet, sarà possibile prendere visione della regolarità con-

tributiva nei confronti di Inps, Inail e Casse edili. Il Durc si trasforma in una sorta di "bollino di garanzia", uno status che ognuno degli operatori porta con sé; la particolarità è insita nel fatto che non sarà lui a dichiararlo, ma la verifica sarà eseguita da terzi. Se volessimo fare un parallelo, con i doveri distinguo, potremmo dire che accertare la regolarità contributiva, presto, sarà come fare un controllo nel casellario giudiziale, anzi un po' più facile e veloce in quanto non sarà necessario recarsi in alcun ufficio pubblico (cosa peraltro che già avviene per l'attuale certificato che, una volta richiesto, viene trasmesso all'intestatario). Si evidenzia che una recente disposizione ha vietato alle pubbliche

**Il committente trattiene gli importi non pagati dal fornitore e li riversa all'ente interessato**

amministrazioni di richiedere alle aziende certificati o informazioni già in possesso di altri uffici pubblici.

### Benefici economici e normativi

Introdotta nel nostro panorama giuridico alcuni anni fa, il Durc ha mosso i suoi primi passi nel contesto degli appalti pubblici e privati in edilizia. Successivamente, l'obbligo di richiedere e ottenere tale documento è stato esteso anche alle altre tipologie di appalti nonché alla gestione di servizi e attività in convenzione o concessione con enti pubblici. Un ulteriore ampliamento della sfera di applicazione si è avuto quando venne sancito che le imprese di tutti i settori sono tenute a presentare il Durc per accedere ai benefici e alle sovvenzioni comunitarie. Qualche tempo dopo si aggiunse l'obbligatorietà per i datori di lavoro al fine di poter usufruire dei benefici normativi e contributivi previsti in materia di lavoro e di legislazione sociale.

La maggioranza delle agevolazioni contributive sono riconosciute dall'Inps e alcuni benefici ricorrono mensilmente (si pensi alle riduzioni contributive collegate alle assunzioni agevolate). Per una più agevole gestione dell'intero sistema, si è adottata una soluzione, declinata dal decreto ministeriale 24 ottobre 2007 e adottata dall'Inps: istituzione del cosiddetto Durc interno. Con le modifiche più recenti, è l'Inps - in qualità di ente tenuto a riconoscere i benefici di legge subordinati alla regolarità contributiva - a richiedere il documento.

### Codice dei contratti pubblici

Il Dl del fare (69/2013) ha apportato alcune modifiche alla regolamentazione prevista per la richiesta, il rilascio e la validità del Durc. La maggior parte delle novità riguardano il codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture. Le novità introdotte ineriscono - tra l'altro - alle modalità di acquisizione del documento nella fase degli

accertamenti relativi alle clausole di esclusione dagli appalti pubblici. In precedenza, il documento di regolarità contributiva era posto a corredo della documentazione a cura del soggetto a cui la pubblica amministrazione affidava l'appalto. Ora, la norma innova sensibilmente l'iter in quanto prevede, per le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori, l'obbligo di acquisire d'ufficio il documento unico di regolarità contributiva.

Anche nella fase dell'incasso del corrispettivo - sia per gli stati di avanzamento dei lavori (Sal), sia per il saldo finale - non è più previsto che per ricevere il pagamento l'affidatario e i subappaltatori (per il suo tramite) trasmettano all'amministrazione o all'ente committente il Durc ma, lo stesso verrà acquisto automaticamente d'ufficio dalla stazione appaltante. Se il soggetto che ha eseguito i lavori non è in regola con il versamento dei contributi, è previsto che l'ente che ha ricevuto la fornitura o il servizio proceda comunque al pagamento delle competenze, trattenendo l'importo corrispondente all'inadempienza risultante dal Durc e riversandola agli enti previdenziali e assicurativi, creditori.

Le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori, nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, devono acquisire telematicamente il Durc e utilizzarlo in tutte le varie fasi in cui si articola l'iter procedurale. Dopo la stipula del contratto di appalto, le stesse amministrazioni, ogni 180 giorni, dovranno acquisire il documento in automatico e lo dovranno utilizzare per dare sistematicamente corso ai pagamenti, ai collaudi, al rilascio del certificato di regolare esecuzione, di conformità eccetera. Il Durc, rilasciato per i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ha una validità di 180 giorni. Negli altri casi la validità è di 120 giorni. Il termine massimo entro cui deve essere rilasciato, invece, è di 30 giorni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## La solidarietà

# Contributi ridotti del 35% per i contratti «difensivi»

di Antonino Cannioto e Giuseppe Maccarone

Verso una nuova direzione la disciplina in materia di incentivi a supporto dei contratti di solidarietà. La disciplina a supporto degli incentivi connessi ai contratti di solidarietà accompagnati da Cigs sembra, infatti, imboccare una nuova strada.

È questa la chiave di lettura dell'intervento operato con la disposizione presente all'interno del Decreto lavoro 34/14, convertito con legge 78/14.

Fino a un lustro fa, i contratti di solidarietà – ispirati al principio del «lavoriamo meno ma lavoriamo tutti» – non avevano avuto in Italia un grande successo. Dal 2009 in poi, invece, in conseguenza della difficile situazione economica e sociale che ha caratterizzato il nostro Paese, il loro utilizzo è aumentato in modo esponenziale.

Di questa mutata realtà ha preso atto anche il governo Renzi e, nel decreto lavoro, ha ritenuto di interessarsene, intervenendo sulla disciplina che governa gli incentivi connessi ai contratti di solidarietà difensivi accompagnati da Cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs).

L'interessante maquillage normativo si prefigge tre chiari obiettivi:

- rivisitazione delle regole di accesso alle misure incentivanti;
- aumento del plafond di spesa messo a disposizione per il loro finanziamento;
- standardizzazione della riduzione contributiva.

Per meglio intendere la portata dell'intervento contenuto nell'articolo 5 del decreto 34/2014, appare utile soffermarci sugli aspetti fondamentali dei contratti di solidarietà (Cds).

## La ripartizione dei contratti di solidarietà

I contratti di solidarietà si distinguono in due macro tipologie: i difensivi e gli espansivi.

Con i primi le parti coinvolte (datori di lavoro

Le modifiche apportate dal decreto Poletti si applicheranno solo alle aziende con la Cigs

ro e sindacati "maggiormente rappresentativi" sul piano nazionale) sottoscrivono un accordo avente ad oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro contrattuale finalizzata ad evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale.

I secondi (espansivi) perseguono, invece, una diversa finalità volta a favorire l'incremento occupazionale mediante nuove assunzioni, a fronte di una concordata riduzione dell'orario di lavoro.

## Contratti difensivi

La tipologia certamente più diffusa è quella dei cosiddetti contratti di solidarietà "interni o difensivi".

Ne esistono due tipologie: a) e b).

La tipologia a) è quella classica, disciplinata dalla legge 863/84 e rivolta alle imprese rientranti nel campo di applicazione della Cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs).

A fronte della riduzione dell'orario di lavoro oggetto dell'accordo sindacale, i lavoratori possono contare sull'intervento dell'ammortizzatore sociale (Cigs), che li compensa per la perdita di una quota di retribuzione (quella relativa alle ore non lavorate).

Da segnalare alcuni interessanti aspetti che danno particolare appeal a questo strumento. Anzitutto va osservato che il trattamento salariale per i contratti di solidarietà non soggiace al massimale previsto dalla legge; anche l'assegno Cigs, inoltre, in questi ultimi anni si è arricchito. Quest'anno l'intervento è pari al 70% della retribuzione di riferimento; nel periodo dal 2009 al 2013, il trattamento è stato invece pari all'80 per cento. Durante i periodi in cui fruiscono della cassa, i lavoratori possono, altresì, contare sull'accredito figurativo dei contributi utili al diritto e alla misura del trattamento pensionistico.

Vantaggi si configurano anche per le aziende, le quali risparmiano corrispondendo un salario minore (solo quello riferito alle ore lavorate) e, nel rispetto dei criteri di accesso, posso-

no anche beneficiare di una agevolazione contributiva.

La seconda varietà dei contratti di solidarietà (tipo b) è rivolta, invece, alle imprese che non gravitano in orbita Cigs e che, con l'accordo sindacale, vogliono ridurre o evitare le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo, ovvero scongiurare i licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

In questo caso, a fronte della riduzione concordata, per un periodo massimo di due anni alle imprese viene corrisposto un contributo, pari alla metà della retribuzione non dovuta a seguito della riduzione dell'orario, che deve essere ripartito in parti uguali con i lavoratori.

## Sgravio nei Cds accompagnati da Cigs

L'articolo 6, comma 4, del Decreto legge 510/96 (legge 608/96) prevede – in favore dei datori di lavoro che, successivamente al 14 giugno 1995, stipulino contratti di solidarietà accompagnati da Cigs – una riduzione dell'ammontare dei contributi dovuti per i lavoratori per i quali è pattuita una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20 per cento.

Fino ad oggi la facilitazione, che si applica per un periodo massimo di 24 mesi, si è articolata in modo differente in relazione alla contrazione di orario (maggiore la diminuzione dell'attività concordata, più consistente lo sgravio spettante). La misura della riduzione consta, infatti, di una quota base del 25% destinata a diventare del 35% nel caso in cui l'accordo disponga una diminuzione dell'orario superiore al 30 per cento.

Inoltre, incide sull'agevolazione (incrementandola) anche la dislocazione geografica; per le imprese operanti nelle aree individuate per l'Italia dalla Cee (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), le riduzioni sono più consistenti: il 30% della misura base arriva fino al 40% per i contratti di solidarietà in cui la contrazione dell'orario vada oltre il 30% rispetto a quello contrattuale.

Si evidenzia che la riduzione contributiva è alternativa a qualsiasi forma di beneficio contributivo previsto, a qualunque altro titolo, nell'ordinamento.

#### L'intervento del Dl 34/14

Il nuovo Decreto lavoro interviene sulla disciplina modificandola sia negli aspetti riferiti alla misura, sia, soprattutto, sui criteri di accesso al beneficio.

Riguardo alla riduzione contributiva, viene prevista la sua standardizzazione nella misura del 35 per cento. La novità più significativa dell'intervento apportato dal Governo Renzi risiede, tuttavia, altrove ed è rinvenibile nella previsione di nuovi criteri di accesso allo sgravio. Su questo fronte, fino ad oggi – nei limiti delle risorse presenti nel Fondo dell'occupazione – l'ammissione al beneficio è avvenuta in modo sostanzialmente massivo, secondo un ordine cronologico e a seguito di autorizzazione da parte del ministero del Lavoro.

La nuova previsione del Dl 34/14, co-

me convertito nella legge 78/14, affidando invece a un decreto ministeriale la fissazione dei criteri per la concessione dei benefici contributivi, sembra andare chiaramente verso una diversa direzione, ossia superare la genericità finora perseguita per passare a un sistema che, anche in considerazione del contingentamento delle risorse disponibili (15 milioni di euro dal 2014), sia finalizzato a premiare le situazioni maggiormente meritevoli di interesse.

Va anche rilevato che il nuovo impianto normativo, introducendo una norma finale, prevede che i contratti di solidarietà (sottoscritti ai sensi della normativa vigente) siano depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, gestito dal Cnel. Restano estranei al nuovo impianto normativo, infine, i contratti di solidarietà di tipo b), disciplinati dal Decreto legge 148/93 (legge 236/93), a cui possono accedere le aziende che non gravitano in orbita Cigs.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Il ddl delega

## Il ddl al Senato

# La fase 2 della riforma al vaglio del Parlamento

di Valentina Melis

**È** affidato al disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei ministri il 12 marzo e depositato in Senato il 3 aprile (n. 1428), il cuore del Jobs Act, che prevede l'introduzione del contratto unico a tutele crescenti, la riforma degli ammortizzatori sociali e dei servizi per l'impiego. Proprio per sottolineare la volontà politica di completare la riforma del lavoro, raggiungendo anche gli obiettivi contenuti nella delega, durante l'iter di conversione in legge del Dl 34/2014, è stato inserito all'articolo 1 un preambolo, in base al quale gli interventi contenuti nel decreto-legge su apprendistato e contratti a termine si intendono disposti «nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente».

Ma che cosa prevede, esattamente, il secondo atto della riforma? Il disegno di legge firmato dal presidente del Consiglio Matteo Renzi e dal ministro del Lavoro Giuliano Poletti è un testo di sei articoli, che contiene cinque deleghe al Governo, per la riforma di altrettante materie: gli ammortiz-

zatori sociali, i servizi per l'impiego, le procedure e gli adempimenti per la costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, le forme contrattuali, la maternità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Dopo il via libera del Parlamento, il Governo avrà sei mesi di tempo per predisporre i decreti attuativi e un anno per le eventuali correzioni da apportare agli stessi decreti, alla luce delle valutazioni d'impatto delle nuove regole.

## La riforma degli ammortizzatori sociali

Il riordino degli ammortizzatori sociali, dopo la riforma già introdotta dalla legge 92/2012, mira a garantire protezioni più

## Il secondo Jobs act prevede il contratto a tutele crescenti e la revisione dell'Aspi

uniformi ed estese, in caso di disoccupazione involontaria, in base alla storia contributiva dei lavoratori, e a rivedere anche gli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro, come la cassa integrazione. In particolare, si punta all'immediata eliminazione della mobilità in deroga e alla progressiva uscita dalla cassa integrazione in deroga. Circa 600 milioni dovrebbero essere recuperati dall'abolizione della Cig per i casi di cessazione di attività aziendale. Una minore spesa per la Cig sarà garantita anche dai filtri introdotti per la sua concessione: prima di ottenerla, bisognerà aver tentato riduzione dell'orario di lavoro, smaltimento delle ferie e ricorso alle solidarietà. È previsto anche un meccanismo di compensazione contributiva a vantaggio di chi farà minore ricorso alla cassa integrazione.

Questi risparmi dovrebbero andare a finanziare il nuovo ammortizzatore sociale «universale», esteso anche ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e con l'esclusione degli amministratori e sindaci (la nuova Aspi). L'anno scorso la spesa per disoccupazione è stata di 7,2 miliardi: si salirebbe a 8,8 miliardi coprendo circa 950mila lavoratori che oggi non hanno tutela in caso di perdita del posto.

Il Ddl delega prevede anche un assegno di disoccupazione per i lavoratori non rioccupati dopo l'esaurimento della nuova Aspi: vi si accederà con la prova dei mezzi basata sull'Isee (l'indicatore della situazione economica equivalente, recentemente riformato), con l'obbligo di partecipare a iniziative di attivazione proposte dai servizi per il lavoro.

## Servizi per il lavoro e politiche attive

Il rilancio dei servizi per il lavoro passerà per la creazione di una Agenzia nazionale per l'occupazione, partecipata da Stato, Re-

gioni e Province autonome, che avrà il compito di gestire i servizi per l'impiego, le politiche attive e l'Aspi. Nell'agenzia dovranno confluire parte delle funzioni e del personale già presenti all'interno del ministero del Lavoro, delle regioni e delle province, per gestire le politiche attive, i servizi per l'impiego e gli ammortizzatori sociali, in un'ottica di razionalizzazione. Il tutto a spese invariate.

L'Agenzia dovrà raccordarsi con l'Inps e con gli enti che, a livello centrale e territoriale, hanno competenze sugli incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.

Dovranno essere rafforzate le funzioni di monitoraggio e di valutazione delle politiche e dei servizi.

La delega prevede anche la razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti e degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità.

Inoltre, per facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, la delega prevede di valorizzare le sinergie tra servizi per il lavoro pubblici e privati, prevedendo la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego.

## Semplificazione di procedure e adempimenti

Ridurre gli adempimenti legati alla costituzione e alla gestione del rapporto di lavoro è l'obiettivo della delega contenuta all'articolo 3 del disegno di legge.

Dovranno essere unificate le comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per gli stessi eventi, come gli infortuni sul lavoro, e le stesse amministrazioni dovranno trasmettersi queste informazioni tra di loro.

Dovrà essere rafforzato il sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica, con l'obiettivo di abolire la tenuta

## Il contratto a tutele crescenti punta a partire nel 2015

■ Già previsto, ma non concretizzatosi nel decreto legge 34/2014, il contratto a tutele crescenti dovrebbe essere una delle principali novità della legge delega. Le aspettative in questo senso sono state rafforzate dal fatto che, nella versione del Dl convertito in legge, è stata inserito un esplicito riferimento: «...nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente...».

Dunque questa dovrebbe essere la volta buona per la nascita di uno strumento di cui si parla da qualche anno. In attesa di conoscerne le caratteristiche definitive, si può fare una sorta di possibile identikit alla luce di alcuni documenti ufficiali. Il più recente è un emendamento (non votato) al Dl 34/2014 proposto dal senatore Pietro Ichino (Sc) relatore del decreto stesso. L'elemento di base è che il contratto a tutele crescenti è di tipo indeterminato, ma con l'applicazione, in una prima fase, di norme meno stringenti di quelle "standard" per quanto riguarda il licenziamento.

Secondo l'emendamento proposto da Ichino, nei primi 36 mesi di durata del rapporto, una volta superato il periodo di prova, il datore di lavoro può recedere dal contratto senza motivazione ma rispettando il periodo di preavviso. Per il dipendente, oltre a quanto maturato e

dovuto durante il rapporto, è prevista la corresponsione di un'indennità pari a due giorni di retribuzione per ogni mese lavorato (o frazione di mese superiore alla metà). Per calcolare la durata si tiene conto anche degli eventuali contratti a termine che hanno preceduto quello a tempo indeterminato a tutele crescenti. Di questo tipo di contratto, però, se ne parla già da qualche anno e tra la fine del 2011 e l'inizio del 2012 sembrava dovesse concretizzarsi con il governo Monti. Nel 2010 era stato presentato in Parlamento un disegno di legge (primi firmatari Paolo Nerozzi al Senato e Pier Paolo Baretta alla Camera) che a sua volta recepiva le proposte avanzate in precedenza dagli economisti Tito Boeri e Pietro Garibaldi. Il Ddl prevedeva che durante la fase di ingresso, a fronte di un licenziamento non per motivi disciplinari, fosse riconosciuta al dipendente un'indennità aggiuntiva di importo pari a cinque giorni di retribuzione per ogni mese lavorato. Anche in questo caso la durata della fase a tutela "limitata" sarebbe stata di tre anni, con la possibilità di modificarla tramite i contratti collettivi nazionali e di ridurla con accordo tra datore di lavoro e dipendente. Il contratto a tutele crescenti potrebbe costituire una valida alternativa a quello a tempo determinato che oggi rappresenta il 68% degli avviamenti totali.

Matteo Prioschi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

di documenti cartacei. In particolare, bisognerà individuare modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere esclusivamente in via telematica tutti gli adempimenti amministrativi legati alla costituzione, gestione e cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, è prevista una revisione del regime delle sanzioni, che valorizzi gli istituti premiali.

### Il riordino dei contratti

Il piatto forte della delega è all'articolo 4 del disegno di legge: il contratto a tutele crescenti, che, nei progetti del Governo, dovrebbe debuttare nel 2015, «eventualmente in via sperimentale».

Un contratto che sarà per le imprese un po' più vantaggioso del contratto a tempo determinato e un po' meno vantaggioso dell'assunzione a tempo indeterminato. La delega si limita a nominare la nuova formula contrattuale, senza delinearne i dettagli, ma in base alle anticipazioni fornite nei mesi scorsi dal Governo, la convenienza per i datori di lavoro dovrebbe essere valutata in base agli oneri per i contributi obbligatori, con una gradualità che parte dai contratti a termine – leggermente più onerosi – passa per il contratto a tutele crescenti – in cui il combinato di indennizzo in caso di chiusura di rapporto e contribuzione dovuta è un po' più leggero – fino ad arrivare al più vantaggioso, in termini di oneri complessivi, contratto a tempo indeterminato.

La delega al Governo prevede anche il riordino e la semplificazione delle tipologie contrattuali oggi esistenti (che sono una trentina), e la redazione di un testo organico di disciplina delle varie tipologie contrattuali.

Inoltre, è prevista l'introduzione, anche in via sperimentale, del salario orario minimo applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinato, previa consultazione delle parti sociali.

Un altro dei principi direttivi della delega

riguarda il lavoro retribuito con i voucher: nei decreti attuativi si dovrà prevedere la possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio alle attività lavorative discontinue e occasionali, in tutti i settori produttivi, innalzando i limiti di reddito previsti oggi, e assicurando la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati.

### Maternità e conciliazione

L'articolo 5 del Ddl delega prevede interventi per sostenere la genitorialità. In particolare, bisognerà fare una ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, con lo scopo di estendere, eventualmente anche in modo graduale, questa prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici. Per le lavoratrici madri parasubordinate, il diritto alla prestazione assistenziale dovrà essere garantito anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.

La delega prevede anche l'introduzione di un credito d'imposta per incentivare il lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito. Con questo aiuto, dovrà essere armonizzato il regime delle detrazioni per il coniuge a carico.

Dovranno essere incentivati accordi collettivi che mirano a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, con lo scopo di una maggiore conciliazione tra l'esercizio delle funzioni genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e il lavoro, anche ricorrendo al telelavoro.

Infine, per quanto possibile e senza nuovi oneri per le casse dello Stato, questi principi dovranno essere estesi anche ai dipendenti delle Pubbliche amministrazioni, anche per il riconoscimento della possibilità di fruire dei congedi parentali in modo frazionato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Tutele

## Ammortizzatori: si punta a un sussidio universale

di **Francesca Barbieri**

**È** il piatto forte della fase 2 del Jobs act. La riforma degli ammortizzatori sociali, contenuta nel disegno di legge delega, punta a creare uno strumento unico a copertura universale per i disoccupati e a rivedere le regole della cassa integrazione. Una riforma che parte da lontano e per la cui attuazione i tempi di sicuro non saranno brevi: limitandosi agli anni più recenti, infatti, già il protocollo Welfare del 2007 e il Collegato Lavoro nel 2010 avevano tentato il riordino dei sussidi per il sostegno al reddito. Per ultima, poi, è intervenuta la riforma Fornero (legge 92/2012), con interventi concentrati sulle misure destinate a coprire la perdita del posto di lavoro.

### Il dossier Cig in deroga

In attesa che la delega veda la luce, però, sul tavolo del Governo c'è un dossier "bollente" da esaminare, che riguarda la cassa integrazione in deroga. La gestione di questo ammortizzatore ha creato non pochi problemi di copertura: introdotto nel 2008 come misura anti-crisi, ha via via assunto il carattere di "salvagente" universale, sia per i lavoratori (compresi apprendisti, lavoratori a termine e

somministrati) sia per quelle imprese normalmente escluse dal perimetro della cassa integrazione, oppure nelle situazioni in cui i trattamenti ordinari siano stati esauriti.

Un ombrello ampio, insomma, che ha richiesto l'impiego di risorse sempre maggiori, perdendo per strada la sua concreta funzione di supportare la perdita di salario: si pensi che i pagamenti dell'integrazione arrivano ai lavoratori coinvolti mediamente con cinque o sei mesi di ritardo rispetto all'effettiva sospensione dal lavoro, con punte di nove mesi.

### Emergenza risorse

Per quest'anno il budget stanziato è di 1,7 mi-

**Nel 2014 sopravvive la cassa intergrazione in deroga destinata a scomparire entro il 2016**

## Più politiche attive con la creazione di un'Agenzia nazionale per l'impiego

■ Riequilibrare la spesa tra politiche passive e politiche attive (gli ultimi dati dell'Inps parlano di 22,7 miliardi per cassa integrazione, disoccupazione e mobilità e 4,7 miliardi per gli interventi di formazione e riqualificazione diretti a chi è alla ricerca di un posto di lavoro), allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale. In che modo?

In primis, la legge delega prevede di razionalizzare gli incentivi all'assunzione esistenti (il panorama è di oltre venti incentivi, varati negli anni scorsi, e che seguono regole diverse a seconda del lavoratore candidato al posto), ma anche di riordinare gli aiuti per autoimpiego e autoimprenditorialità, con la previsione di una cornice giuridica nazionale.

La riforma prevede poi il debutto, a costo zero per le finanze pubbliche, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, che avrà competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e Aspi. Eccezion fatta per la Romania, il nostro è il Paese europeo con il gap più ampio tra sussidi passivi e politiche attive, l'Italia è tra gli Stati che spende meno in politiche del lavoro rispetto al Pil: solo l'1,7%, contro una media europea superiore al 2%, e versus il 3,8% della Danimarca, il 2,7% dell'Olanda, il 2,6% della Francia e l'1,8% della Germania. Solo il Regno

Unito tra i big spende in proporzione meno di noi. Alle politiche attive va appena lo 0,31% del Pil, in pratica circa 2.300 euro a disoccupato, la metà del valore tedesco e il 37% di quello francese. E nel ranking delle risorse destinate ai servizi per l'impiego, sempre rapportate al Pil, l'Italia è penultima, insieme a Cipro e Romania, davanti solo alla Grecia: da noi si spendono per il collocamento meno di 240 euro a disoccupato, contro i quasi 6mila di Danimarca e Olanda, i 3.600 della Germania e i 2.200 della Francia. Non stupisce, quindi, che solo il 32% dei disoccupati si rivolga ai centri per l'impiego, il dato più basso della Ue a 27 (se si esclude Cipro), anche se secondo l'Upi, Unione delle province italiane, il 47% dei disoccupati riceve comunque un servizio pubblico.

La media di utilizzo della Ue sfiora il 56%, ma in Germania si arriva anche all'82%, in Inghilterra al 62% e in Francia al 58 per cento. E se ci sono casi virtuosi sul territorio, come evidenziano dall'Upi, «Emilia Romagna, Toscana, Veneto, Piemonte, Trentino Alto Adige, aree in cui le politiche del mercato del lavoro si appoggiano a servizi provinciali con caratteristiche chiare e ben definite», in media appena il 3,9% dei disoccupati trova un impiego grazie al collocamento pubblico, secondo gli ultimi dati Isfol.

**Francesca Barbieri**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Regimi attuali e futuri a confronto

## LE TUTELE IN «COSTANZA» DI RAPPORTO

## 1. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)

- Si applica nei casi di sospensione o contrazione dell'attività produttiva per situazioni aziendali dovute a eventi temporanei e non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori
- Sono esclusi apprendisti, lavoratori a domicilio e dirigenti
- Trattamento pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate (con massimali rivalutati annualmente)

## Come cambia

- Snellimento della procedura burocratica, mentre l'accesso alla cassa integrazione sarà attivabile solo a seguito delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro
- Riduzione degli oneri ordinari e maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici

## 2. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

- Si applica nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale, procedure concorsuali
- Lavoratori con almeno 90 giorni di anzianità lavorativa presso l'impresa
- Dal 2013 è estesa in maniera definitiva in alcuni settori (imprese commerciali con più di 50 dipendenti, imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti, eccetera)

## Come cambia

- Saranno ristretti gli ambiti di applicazione con la revisione dei limiti di durata, rapportati ai singoli lavoratori e alle ore complessivamente lavorabili in un arco di tempo prolungato
- Per le imprese sottoposte a procedure concorsuali, fino al 2015, il salvataggio è concesso solo se sussistono chance di ripresa (dal 2016 sono abrogati i trattamenti nei casi di procedure concorsuali)

## 3. CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

- Per i contratti "difensivi" riferiti alle imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs (legge 863/1984), l'integrazione è fissata al 70% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario
- Sono stati rifinanziati per 40 milioni (legge di stabilità 2014) anche i Cds per le piccole aziende, ex legge 236/1993
- Il Dl 34/2014 stanziava 15 milioni per gli sgravi

## 4. CIG IN DEROGA

- Sulla base di specifici accordi governativi, può ancora essere concessa nel periodo 2013-2016
- I fondi di solidarietà bilaterale introdotti dalla legge 92/2012 dovrebbero sostituire parzialmente la cassa integrazione in deroga per offrire tutele negli ambiti esclusi dagli ammortizzatori

## Come cambia

- È destinata progressivamente a sparire entro fine 2016

## I SUSSIDI IN CASO DI PERDITA DEL LAVORO

## 1. UNA TANTUM PER I CO.CO.PRO.

- Iscritti in via esclusiva alla Gestione separata Inps (esclusi gli autonomi) in regime di monocommittenza nell'anno precedente (reddito lordo 2013 non superiore a 20.220 euro)
- Requisito contributivo di almeno un mese nell'anno di riferimento e di almeno tre nell'anno precedente
- Disoccupazione di almeno due mesi nell'anno precedente
- Indennità pari al 7% del minimale annuo di reddito moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle scoperte

## 2. MOBILITÀ ORDINARIA

- Operai, impiegati e quadri disoccupati in conseguenza di licenziamenti collettivi, con 12 mesi di anzianità aziendale di cui almeno sei di reale lavoro, assunti a tempo indeterminato
- 100% del trattamento straordinario di integrazione salariale per i primi 12 mesi; dal 13° mese l'80%
- Nel 2014: 12 mesi per lavoratori under 40, 24 mesi per lavoratori under 50, 36 mesi per lavoratori over 50. Se l'azienda è al Sud i periodi aumentano di 12 mesi. Per gli anni 2015 e 2016 è prevista una diminuzione del periodo indennizzato per gli over 40; dal 2017 è soppressa

## 3. ASPI

- Ai lavoratori disoccupati (due anni di anzianità

assicurativa e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente)

- Indennità pari al 75% dell'imponibile previdenziale medio nel caso in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore a 1.192,98 euro per il 2014; se è superiore, l'indennità aumenta del 25% della retribuzione eccedente
- Triennio 2013-2015: è previsto un graduale aumento della durata della prestazione secondo l'età del lavoratore

## 4. MINI ASPI

- Almeno 13 settimane di contribuzione da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione
- Importo dell'indennità calcolato secondo i criteri dell'Aspi
- Pagata mensilmente per tante settimane pari alla metà di quelle di contribuzione nei 12 mesi precedenti la fine del lavoro

## Come cambia

- Rimodulazione Aspi, con omogeneizzazione della disciplina su trattamenti ordinari e brevi
- Incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti
- Universalizzazione del campo di applicazione dell'Aspi, con estensione ai collaboratori coordinati e continuativi e con l'esclusione di amministratori e sindaci
- Eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale e individuazione di meccanismi che prevedano un coinvolgimento attivo dei disoccupati

liardi, circa un miliardo in meno rispetto alla spesa del 2013.

#### **Stretta sui requisiti**

Previsto poi un decreto che dovrebbe "contingentare" l'utilizzo della Cig in deroga fino alla sua definitiva scomparsa a fine 2016, con una stretta su requisiti e durate. In più, la delega contenuta nel Jobs act tende a ridimensionare i fondi bilaterali previsti dalla legge Fornero per dare vita a un nuovo sistema di sussidi nei settori scoperti. Peraltro, il termine inizialmente fissato per la loro costituzione è già stato più volte rinviato e, finora, solo pochi fondi sono partiti.

Il futuro quadro degli ammortizzatori do-

vrebbe ruotare di più attorno alla contrattazione, quale centro regolatore delle situazioni di crisi, così da creare sistemi di filtro nell'accesso alla cassa integrazione, attraverso i meccanismi di riduzione dell'orario di lavoro. Accanto alle regole negoziali continueranno a esistere la Cig ordinaria e quella straordinaria: la prima, per fronteggiare situazioni temporanee di mercato e la seconda per traghettare le aziende attraverso percorsi di ristrutturazione. Quel che è certo è l'aumento dei costi contributivi per accedere a questi istituti: pagheranno infatti di più le aziende che ne usufruiranno e saranno probabilmente rivisti al ribasso i periodi di copertura.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Le norme

## I testi del Jobs Act

## Le disposizioni già in vigore

**R**iportiamo il testo del decreto legge n. 34 del 20 marzo 2014, «Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese». Il decreto legge è stato pubblicato sulla «Gazzetta Ufficiale» del 20 marzo 2014, n. 66, ed è stato convertito definitivamente dalla legge 16 maggio 2014, n. 78 (in G.U. 19/5/2014, n. 114)

## Capo I

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine e di apprendistato

## ARTICOLO 1

Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine

1. Considerata la perdurante crisi occupazionale e l'incertezza dell'attuale quadro economico nel quale le imprese devono operare, nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente e salva l'attuale articolazione delle tipologie di contratti di lavoro, vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) al comma 1: le parole da «a fronte» a «di lavoro.» sono sostituite dalle seguenti: «di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro (...) e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia 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. 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 è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.»;

2) il comma 1-bis è abrogato;

3) il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.»;

b) all'articolo 4, comma 1, secondo periodo, le parole da: «la proroga» fino a: «si riferisca» sono sostituite dalle seguenti: «le proroghe sono ammesse, fino a un massimo di (cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi), a condizione che si riferiscano».

b-bis) all'articolo 4, il comma 2 è abrogato;

b-ter) all'articolo 5, comma 2, le parole: «, instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis,» sono soppresse;

b-quater) all'articolo 5, comma 4-bis, le parole da: «ai fini del computo» fino a: «somministrazione di lavoro a tempo determinato» sono sostituite dalle seguenti: «ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missioni aventi a oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato»;

b-quinquies) all'articolo 5, comma 4-quater, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del Testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine»;

b-sexies) all'articolo 5, comma 4-sexies, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2.»;

b-septies) all'articolo 5, dopo il comma 4-sexies sono aggiunti i seguenti: «4-septies. In caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per cia-

scun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;

b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

4-octies. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-septies sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2»;

b-octies) all'articolo 10, dopo il comma 5 è inserito il seguente:

«5-bis. Il limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono»;

b-novies) all'articolo 10, comma 7, alinea, primo periodo, le parole: «ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis,» sono sostituite dalle seguenti: «ai sensi dell'articolo 1, comma 1.».

2. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 20:

1) al comma 4, i primi due periodi sono soppressi e, al terzo periodo, dopo le parole: «della somministrazione» sono inserite le seguenti: «di lavoro»;

2) il comma 5-*quater* è abrogato;

b) all'articolo 21, comma 1, lettera c), le parole: «ai commi 3 e 4» sono sostituite dalle seguenti: «al comma 3».

**2-bis.** Ai fini della verifica degli effetti delle disposizioni del presente capo, il ministro del Lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, presenta una relazione alle Camere, evidenziando in particolare gli andamenti occupazionali e l'entità del ricorso al contratto a tempo determinato e al contratto di apprendistato, ripartito per fasce d'età, sesso, qualifiche professionali, aree geografiche, durata dei contratti, dimensioni e tipologia di impresa e ogni altro elemento utile per una valutazione complessiva del nuovo sistema di regolazione di tali rapporti di lavoro in relazione alle altre tipologie contrattuali, tenendo anche conto delle risultanze delle comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro ricavate dal sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie già previsto dalla legislazione vigente.

**2-ter.** La sanzione di cui all'articolo 5, comma 4-*septies*, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dalla lettera b-*septies*) del comma 1 del presente articolo, non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dal comma 1, lettera a), numero 1), del presente articolo.

**2-*quater*.** All'articolo 4, comma 4-*bis*, del decreto legge 21 maggio 2013, n. 54, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 luglio 2013, n. 85, le parole: «fino al 31 luglio 2014» sono

sostituite dalle seguenti: «fino al 31 luglio 2015».

## ARTICOLO 2

### Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato

1. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2:

1) al comma 1, la lettera a) è sostituita dalla seguente: «a) forma scritta del contratto e del patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali»;

2) al comma 3-*bis*, il primo periodo è sostituito dal seguente: «Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro»;

3) il comma 3-*ter* è abrogato;

b) all'articolo 3 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«2-*ter*. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione (almeno) nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo»;

b-*bis*) all'articolo 3, dopo il comma 2-*ter* è aggiunto il seguente:

«2-*quater*. Per le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali»; (c) all'articolo 4, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-*bis* del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni».

2. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, il comma 19 è abrogato.

2-*bis*. All'articolo 8-*bis*, comma 2, secondo periodo, del decreto legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, dopo le parole:

«Il programma contempla la stipulazione di contratti di apprendistato» sono inserite le seguenti: «che, ai fini del programma sperimentale, possono essere stipulati anche in deroga ai limiti di età stabiliti dall'articolo 5 del Testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, con particolare riguardo agli studenti degli istituti professionali, ai fini della loro formazione e valorizzazione professionale, nonché del loro inserimento nel mondo del lavoro».

## ARTICOLO 2-*bis*

### Disposizioni transitorie

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto.

2. 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.

3. Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del presente decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento 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, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale di cui al citato articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368 del 2001.

## Capo II

### Misure in materia di servizi per il lavoro, di verifica della regolarità contributiva e di contratti di solidarietà

## ARTICOLO 3

### Elenco anagrafico dei lavoratori

1. All'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, le parole: «Le persone» sono sostituite dalle se-

guenti: «I cittadini italiani (nonché i cittadini di Stati membri dell'Unione europea e gli stranieri) regolarmente soggiornanti in Italia», la parola: «ammesse» è sostituita dalla seguente: «ammessi», le parole: «inoccupate, disoccupate, nonché occupate» sono sostituite dalle seguenti: «inoccupati, disoccupati ovvero occupati» e la parola: «inserite» è sostituita dalla seguente: «inseriti».

**2.** All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, le parole: «nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo», sono sostituite con le seguenti: «in ogni ambito territoriale dello Stato, o anche tramite posta elettronica certificata (Pec)».

#### **ARTICOLO 4** Semplificazioni in materia di documento unico di regolarità contributiva

**1.** A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, chiunque vi abbia interesse, compresa la medesima impresa, verifica con modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti dell'Inps, dell'Inail e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili. La risultanza dell'interrogazione ha validità di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarità Contributiva (Durc), ovunque previsto, fatta eccezione per le ipotesi di esclusione individuate dal decreto di cui al comma

**2.** Con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione, sentiti l'Inps, l'Inail e la Commissione nazionale paritetica per le Casse edili, da emanarsi entro sessanta giorni dalla

data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione di cui al comma 1. Il decreto di cui al presente comma è ispirato ai seguenti criteri:

a) la verifica della regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive, e comprende anche le posizioni dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa;

b) la verifica avviene tramite un'unica interrogazione presso gli archivi dell'Inps, dell'Inail e delle Casse edili che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, ed è eseguita indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare;

c) nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarità, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

**3.** L'interrogazione eseguita ai sensi del comma 1, assolve all'obbligo di verificare la sussistenza del requisito di ordine generale di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture dall'articolo 62-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, sono inoltre abrogate tutte le disposizioni di legge incompatibili con i contenuti del presente articolo.

**4.** Il decreto di cui al comma 2 può essere aggiornato . . . sulla base delle modifiche normative o della evoluzione dei sistemi telematici di verifica della regolarità contributiva.

**5.** All'articolo 31, comma 8-bis, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, le parole: «, in quanto compatibile,» sono soppresse.

**5-bis.** Ai fini della verifica degli effetti delle disposizioni di cui al presente articolo, il ministro del Lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, presenta una relazione alle Camere.

**6.** All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

#### **ARTICOLO 5** Contratti di solidarietà

**1.** All'articolo 6 del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il comma 4 è inserito il seguente: «4-bis. Con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per la concessione del beneficio della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, come rideterminato dall'articolo 1, comma 524, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dall'anno 2014, è pari ad euro15 milioni annui.».

**1-bis.** All'articolo 6, comma 4, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono apportate le seguen-

ti modificazioni:

a) al secondo periodo, le parole da: «è del 25 per cento» fino alla fine del periodo sono sostituite dalle seguenti: «è del 35 per cento.»;

b) il terzo periodo è soppresso.

**1-ter.** Al fine di favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate, i contratti di solidarietà sottoscritti ai sensi della normativa vigente sono depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936)).

#### **ARTICOLO 6** Entrata in vigore

**1.** Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella «Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana» e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

### **LA LEGGE DI CONVERSIONE**

L'articolo unico della legge 16 maggio 2014, n. 78 (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), in vigore dal 20 maggio 2014 e pubblicata sulla «Gazzetta Ufficiale» n.114 del 19 maggio 2014 così dispone:

**1.** Il 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, è convertito in legge con le modificazioni riportate in allegato alla presente legge.

**2.** La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella «Gazzetta Ufficiale».

# Il progetto del Ddl delega

**P**ubblichiamo il testo del disegno di legge contenente deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il disegno di legge è stato approvato dal Consiglio dei ministri del 12 marzo 2014 e attualmente è all'esame del Senato

## Capo I

Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro e politiche attive

### ARTICOLO 1

Delega al Governo in materia di ammortizzatori sociali

1. Allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto del-

le peculiarità dei diversi settori produttivi.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene, rispettivamente, ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:

- 1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione di attività aziendale o di un ramo di essa;
- 2) semplificazione delle procedure burocratiche, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati di concessione;
- 3) necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro;
- 4) revisione dei limiti di durata, rapportati ai singoli lavoratori ed alle ore complessivamente lavorabili in un periodo di tempo prolungato;
- 5) previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;
- 6) riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;
- 7) revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;

b) con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:

- 1) rimodulazione dell'Assicurazione Sociale per l'impiego (ASpI), con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti

ordinari e ai trattamenti brevi, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore;

2) incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;

3) universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpI, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e con l'esclusione degli amministratori e sindaci, mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito, l'eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei contributi e l'automatizzazione delle prestazioni, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite;

4) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;

5) eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpI, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti;

6) eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale;

c) con riferimento agli strumenti di cui alle lettere a) e b):

- 1) individuazione di meccanismi che prevedano un coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti di cui alle lettere a) e b), al fine di favorirne l'attività a beneficio delle comunità locali.

### ARTICOLO 2

Delega al Governo in materia di servizi per il lavoro e politiche attive

1. Allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del

lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, su proposta del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il ministro dell'Economia e delle finanze e con il ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive. In mancanza dell'intesa nel termine di cui all'articolo 3 del citato decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il Consiglio dei ministri provvede con deliberazione motivata ai sensi del medesimo articolo 3.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione;
- b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego ed autoimprenditorialità, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome;
- c) istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di una Agenzia nazionale per l'occupazione, d'ora in poi Agenzia, partecipata da Stato, Regioni e Province autonome, vigilata dal ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provveda con le risorse umane e

- strumentali già disponibili a legislazione vigente;
- d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia;
- e) attribuzione all'Agenzia delle competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpl;
- f) razionalizzazione degli enti ed uffici che, anche all'interno del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle regioni e delle province, operano in materia di politiche attive del lavoro, servizi per l'impiego e ammortizzatori sociali, allo scopo di evitare sovrapposizioni e di consentire l'invarianza di spesa, mediante l'utilizzo delle risorse umane e strumentali già disponibili a legislazione vigente;
- g) possibilità di far confluire nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici soppressi o riorganizzati in attuazione della lettera f) nonché di altre amministrazioni;
- h) rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;
- i) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;
- j) introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle esperienze più significative realizzate a livello regionale;
- m) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e l'Inps, sia a livello centrale che a livello territoriale;
- n) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità;
- o) mantenimento in capo al ministero del Lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di definizione dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale;
- p) mantenimento in capo alle Regioni e Province autonome delle competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro;
- q) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, secondo percorsi personalizzati, anche mediante l'adozione di strumenti di segmentazione dell'utenza basati sull'osservazione statistica;
- r) valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate;
- s) completamento della semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'ausilio delle tecnologie informatiche, allo scopo di reindirizzare l'azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive.

## Capo II

Misure in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione

### ARTICOLO 3

Delega al Governo in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti

1. Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore

della presente legge, su proposta del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi, contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di dimezzare il numero di atti di gestione, del medesimo rapporto, di carattere amministrativo;
- b) eliminazione e semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;
- c) unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi, quali in particolare gli infortuni sul lavoro, e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;
- d) rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei;
- e) revisione del regime delle sanzioni, che tengano conto della eventuale natura formale della violazione e favoriscano la immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale;
- f) individuazione di modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere, esclusivamente in via telematica, tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;

g) revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione nell'ambito della dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92 e della banca dati delle politiche attive e passive del lavoro di cui all'articolo 8 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99.

### ARTICOLO 4

Delega al Governo in materia di riordino delle forme contrattuali

1. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti misure per il riordino e la semplificazione delle tipologie contrattuali esistenti, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi che tengano altresì conto degli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione europea in materia di occupabilità:

- a) individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, anche in funzione di eventuali interventi di semplificazione delle medesime tipologie contrattuali;
- b) redazione di un testo organico di disciplina delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro, semplificate secondo quanto indicato alla lettera a), che possa anche prevedere la introduzione, eventualmente in via sperimentale, di ulteriori tipologie contrattuali espressamente volte a favorire

- l'inserimento nel mondo del lavoro, con tutele crescenti per i lavoratori coinvolti;
- c) introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile a tutti i rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- d) previsione della possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali, in tutti i settori produttivi, attraverso la elevazione dei limiti di reddito attualmente previsti e assicurando la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati;
- e) abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con il testo di cui alla lettera b), al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.

#### **ARTICOLO 5** **Delega al Governo in materia di maternità e conciliazione**

1. Allo scopo di garantire adeguato sostegno alla genitorialità, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione per la generalità dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il ministro dell'Economia e delle finanze e con il ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti misure per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma

1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;
- b) garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;
- c) introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito complessivo della donna lavoratrice, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;
- d) incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti, con l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;
- e) favorire l'integrazione dell'offerta di servizi per l'infanzia forniti dalle aziende nel sistema pubblico - privato dei servizi alla persona, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;
- f) ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- g) estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pub-

blica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e alle misure organizzative finalizzate al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

#### **ARTICOLO 6** **Disposizioni comuni per l'esercizio delle deleghe di cui agli articoli da 1 a 5**

1. I decreti di cui agli articoli 1, 2, 3, 4 e 5 della presente legge sono adottati nel rispetto della procedura di cui all'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del ministro del Lavoro e delle politiche sociali.
2. Gli schemi dei decreti legislativi, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, sono trasmessi alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle rispettive Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, i decreti sono emana-

ti anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono o seguono la scadenza dei termini previsti al comma 1 degli articoli 1, 2, 3, 4 e 5 ovvero al comma 4 del presente articolo, questi ultimi sono prorogati di tre mesi.

3. Dall'attuazione delle deleghe recate dalla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tale fine, per gli adempimenti dei decreti attuativi della presente delega, le amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinarie risorse umane, strumentali ed economiche, allo stato in dotazione alle medesime amministrazioni.

4. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti di cui al comma 1, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può adottare, attraverso la medesima procedura di cui ai commi 1 e 2, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse.