

NCTM

Studio Legale Associato

24 Giugno 2014

IL *JOBS ACT*

**Avv.ti Michele Bignami,
e Stefano Lava**

Legge 16 maggio 2014, n. 78/2014

Principali aree di riforma:

- **Contratto a termine**
- **Somministrazione di manodopera**
- **Contratto di apprendistato**
- **D.U.R.C.**
- **Contratti di solidarietà**

Legge 16 maggio 2014, n. 78

Nel quadro complessivo di riforma del diritto del lavoro si inserisce anche il disegno di legge-delega n. 1284/2014 che si pone in un rapporto di complementarietà con le misure urgenti, adottate con il D.L n. 34/2014, convertito in legge 78/2014, relative alla disciplina dei contratti a termine e dell'apprendistato.

Il sopracitato disegno di legge-delega propone un quadro di riforma incisiva del diritto e del mercato del lavoro.

Oggetto della delega al Governo sono, infatti, le seguenti materie:

(Segue)

Legge 16 maggio 2014, n. 78

- Ammortizzatori sociali;
- Servizi per l'impiego e le politiche attive per il lavoro;
- Semplificazione delle procedure e degli adempimenti relativi alla costituzione ed alla gestione dei rapporti di lavoro;
- Riordino delle tipologie dei contratti di lavoro;
- Revisione delle misure intese a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

(Segue)

Legge 16 maggio 2014, n. 78

In sostanza, l'obiettivo del governo è di

- riordinare e semplificare la legislazione del lavoro attraverso l'elaborazione di un codice semplificato;
- realizzare nuovi servizi per l'impiego coinvolgendo le agenzie private specializzate;
- riordinare la normativa in materia di ammortizzatori sociali su base rigorosamente assicurativa e, quindi, senza oneri aggiuntivi di finanza pubblica.



Il Contratto a Termine

La disciplina previgente al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368

- Art. 2097 c.c.
- Legge 18 aprile 1962, n. 230 (elencazione tassativa di fattispecie legittimanti la stipulazione del contratto a termine)
- Legge 03 febbraio 1978, n. 18; Legge 24 novembre 1978, n. 737; Legge 26 novembre 1979, n. 598; L. 25 marzo 1983, n. 79 (apposizione del termine per le c.d. “punte stagionali”)
- Legge 28 febbraio 1987, n. 56 (alla contrattazione collettiva il potere di individuare ulteriori ipotesi di apposizione del termine)

Il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche.

Il D.Lgs. 06 settembre 2001, n. 368, di recepimento della Direttiva n. 99/70/CE, è stato, di recente, modificato da:

- Legge 28 giugno 2012, n. 92 e L. 7 agosto 2012, n. 134;
- D.L. 28 giugno 2013, n. 76 (convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 99);
- D.L. 20 marzo 2014, n. 34 (convertito con modificazioni dalla L. 16 maggio 2014, n. 78).

Il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche.

“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro” (Articolo 1, comma 01 D.Lgs. n. 368/2001)

“Il rapporto di lavoro normalmente deve essere stipulato a tempo indeterminato, mentre l’apposizione di un termine al contratto rimane una possibilità ammessa in via di eccezione ed in presenza di determinate circostanze” (ex plurimis, Tribunale di Frosinone, 9 febbraio 2005)

Le causali giustificatrici (Art. 1, comma 1 D.Lgs 368/2001)

Tutti i datori di lavoro potevano stipulare un contratto a termine in presenza di ragioni di carattere:

- (i) tecnico;
- (ii) produttivo e organizzativo;
- (iii) sostitutivo (con indicazione del nominativo del lavoratore da sostituire; Corte Cost. 04 dicembre 2009, n. 325).

Dovevano essere indicate in maniera specifica e dettagliata le ragioni concrete ed effettive che giustificavano l'apposizione del termine.

(Segue)

Le causali giustificatrici (Art. 1, comma 1 D.Lgs 368/2001)

Le ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine dovevano essere di natura temporanea.

“Le caratteristiche obiettive che giustificano l'apposizione di un termine al contratto non possono che ravvisarsi in un'oggettiva temporaneità della occasione di lavoro, da definirsi nel contesto su cui deve operare la valutazione stessa che va rinvenuto nell'attività aziendale considerata nel suo complesso; cosicché non può considerarsi transitoria una occasione di lavoro che si pone quale uno dei momenti tipici, destinato a ripetersi, della complessa attività aziendale; in altri termini, non è ammissibile che la valutazione di transitorietà venga effettuata su un tratto dell'attività aziendale arbitrariamente isolato dal datore di lavoro” (Tribunale di Genova, 13 dicembre 2006).

Cause di esenzione dalla causale (Art. 1, comma 1 *bis* D.Lgs. 368/2001, introdotto dalla L. 92/2012 e modificato dal D.L. 76/2013)

La possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato senza l'indicazione della causale è stata introdotta dalla L. 92/2012, limitatamente al “*primo rapporto a tempo determinato*” stipulato tra un datore di lavoro e un lavoratore, quali che fossero le mansioni affidate (lett. a)).

In realtà, secondo l'interpretazione prevalente, se tra le parti erano già intercorsi rapporti di lavoro, con qualsiasi contratto, l'esenzione non valeva e la causale andava indicata.

Il contratto privo di causale doveva avere una durata non superiore a 12 mesi. Il D.L. 76/2013 aveva introdotto la facoltà di proroga, a condizione che la durata complessiva non superasse il predetto tetto massimo di 12 mesi (art. 4).

**Cause di esenzione dalla causale
(Art. 1, comma 1 *bis* D.Lgs. 368/2001, introdotto
dalla L. 92/2012 e modificato dal D.L. 76/2013)**

I contratti collettivi, “anche aziendali”, potevano individuare altre ipotesi di esenzione dall’obbligo di indicare la causale (lett. b)).

I divieti di stipula del contratto a termine (Art. 3 D.Lgs n. 368/2001)

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- (i) Presso unità produttive nelle quali sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 L. 223/1991) di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- (ii) Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- (iii) Da parte di imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Assenza della causale

Viene sostituito il comma 1 dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001, **eliminando l'obbligo di indicare la causale**: in altre parole, non devono essere più specificate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui alla precedente formulazione dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001.

Viene, conseguentemente, abrogato il comma 1 *bis* dell'art.1 D.Lgs. 368/2001 (che prevedeva, appunto, le ipotesi eccezionali di "acausalità" del contratto a termine).

(Segue)

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Assenza della causale

Si generalizza, così, indistintamente, la cosiddetta “acausalità” del contratto a termine, introdotta dalla già citata L. n. 92/2012, successivamente estesa dal D.L. n. 76/2013, che, da mera eccezione, diventa regola generale.

I limiti numerici (Art 10, comma 7, D. Lgs. n. 368/2001)

L'articolo 10, comma 7 D.Lgs. 368/2001 affida alla contrattazione collettiva nazionale la facoltà di fissare limiti numerici ai contratti a tempo determinato che il datore di lavoro può stipulare, fatte salve alcune tassative ipotesi che sono libere da vincoli di contingentamento:

- (i) Avvio di nuove attività (c.d. fase di "start-up") per i periodi definiti dai CCNL, anche in misura variabile a seconda delle aree geografiche e/o dei comparti merceologici;
- (ii) Per ragioni di carattere sostitutivo e per esigenze di stagionalità (comprese le attività individuate come stagionali dalla previgente normativa: D.P.R. 1525/1963);
- (iii) Specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;
- (iv) Assunzione di lavoratori di età superiore ai 55 anni.

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Clausole di contingentamento

Il numero complessivo dei contratti a termine stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del **20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° Gennaio dell'anno di assunzione.**

Detto limite non si applica nelle ipotesi indicate dall'art. 10, comma 7 (vedi *supra*) ed anche nel caso di

- contratti a tempo determinato stipulati tra istituti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di ricerca scientifica (comprese le attività di assistenza tecnica, coordinamento e direzione a supporto della ricerca);
- datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, per i quali si ammette sempre la possibilità di stipulare un contratto a termine.

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Il legislatore non fornisce una indicazione se la quantificazione del numero dei contratti a tempo indeterminato alla data del 1° Gennaio debba essere eseguito “per teste” oppure valorizzando tale numero in termini di “full time equivalent”.

Nel silenzio della norma, richiamando il principio generale stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 61/2000 in virtù del quale *“...in tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno...”*, parte degli interpreti suggerisce di utilizzare il criterio del riproporzionamento rispetto ai lavoratori full-time.

(Segue)

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Il limite del 20% riguarda esclusivamente i contratti a termine e non più la sommatoria di questi ultimi con i contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dallo stesso datore.

Conferma tale interpretazione l'ordine del giorno G/1464/4/11 approvato dal Senato che impegna il Governo *“a operare in sede di interpretazione e applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge nella sua nuova formulazione confermando che i limiti di cui all'articolo 1, comma 1, e all'articolo 5, comma 4-bis, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368/2001 ... sono esclusivamente riferibili al contratto a tempo determinato e non al lavoro somministrato tramite agenzia”*

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Sanzioni

In caso di violazione del limite del 20%, si applica la sanzione pecuniaria pari a:

- **20%** della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale **non sia superiore a una unità**;
- **50%** della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia **superiore a una unità**.

(Segue)

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Sanzioni

A differenza della normativa precedente, non è più prevista la sanzione della conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Tuttavia, in assenza di espressa indicazione sulle conseguenze civilistiche (ma solo su quelle amministrative) da parte del Legislatore, alcuni dei primi commentatori ritengono che, nel caso di mancato rispetto del limite percentuale, il lavoratore potrà, comunque, continuare a richiedere, come da orientamento giurisprudenziale sino ad oggi prevalente, la conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato.

(Segue)

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Sanzioni

Il testo di legge prevede l'applicazione della sanzione amministrativa solo per i rapporti che comportino il superamento del limite del 20% instaurati dal 21 marzo 2014, ovvero dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 34/2014.

La successione dei contratti a termine (art. 5, comma 4 *bis* D.Lgs. 368/2001)

Qualora, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti (non identiche), il rapporto di lavoro tra le medesime parti **superi complessivamente i 36 mesi** (comprensivi di proroghe e rinnovi), indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, **esso si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei 36 mesi.**

La L. 92/2012 ha modificato l'art. 5, comma 4-*bis* del D.Lgs. n. 368/2001, stabilendo che, ai fini della determinazione del suddetto periodo massimo, vengano computati anche eventuali periodi di lavoro somministrato a tempo determinato intercorsi tra il lavoratore e l'impresa utilizzatrice, aventi ad oggetto mansioni equivalenti.

(Segue)

La successione di contratti a termine (Art. 5, comma 4 *bis*, D.Lgs. 368/2001)

In deroga a quanto detto sopra, la norma consente di stipulare, per una sola volta, un ulteriore e successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti a condizione che ciò avvenga presso la D.T.L. competente per territorio, con l'assistenza di un rappresentante di una delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Le organizzazioni sindacali stabiliscono con avvisi comuni la durata di questo ulteriore contratto.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Durata massima del contratto a termine e proroghe

La legge 78/2014 ha introdotto **la possibilità di prorogare il contratto** (nel predetto limite complessivo di 36 mesi) **per 5 volte**, senza che sia necessaria alcuna motivazione (fermo restando il consenso del lavoratore), a condizione che resti invariata l'attività lavorativa prevista dal contratto iniziale.

Nei 36 mesi si considerano inclusi, **per sommatoria**, i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti svolti tra gli stessi soggetti nella forma di una somministrazione di lavoro a termine.

(art. 5 comma 4-*bis* D.Lgs. 368/2001 come modificato dalla L. 78/2014).

(Segue)

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Eccezioni:

- i contratti a termine 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 potranno avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono;
- i dirigenti possono essere assunti a tempo determinato fino a un massimo di 5 anni.

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Nel complesso, quindi, si modifica la pregressa disciplina basata sulla dicotomia, ora abrogata, causalità-acausalità in virtù della quale la proroga del contratto causale era possibile una sola volta, col consenso del lavoratore, quando il contratto iniziale fosse inferiore a tre anni e solo in presenza di una ragione oggettiva (l'onere della prova della sussistenza di tale ragione era in capo al datore di lavoro; art. 4, comma 2, ora abrogato).

(Segue)

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Alcuni dubbi interpretativi solleva l'inciso di cui all'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 368/2001, laddove statuisce che le 5 proroghe sono ammesse, *“nell’arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato”*.

L'interpretazione letterale della norma suggerisce che il numero massimo di proroghe non si riferisce ai singoli contratti a termine che, di rinnovo in rinnovo, possono concorrere al raggiungimento dei 36 mesi, ma al numero di proroghe ammissibili complessivamente, in relazione all'attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato, ovvero alla medesima mansione.

Successione di contratti a termine (Art. 5, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 368/2001)

La L. n. 78/2014 in esame non interviene sulla disciplina della successione dei contratti a termine e neppure sul relativo regime sanzionatorio.

Pertanto, è consentita la riassunzione a termine del medesimo lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto trascorra un intervallo minimo di:

- (i) 20 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore a 6 mesi;
- (ii) 10 giorni per i contratti di durata inferiore.

Qualora non venga rispettato questo intervallo minimo, **il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.**

(Segue)

Successione di contratti a termine (Art. 5, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 368/2001)

Questa disposizione non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Se, invece, tra le due assunzioni a termine non vi è soluzione di continuità e, quindi, non trascorre nemmeno un giorno, il rapporto si considera a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del primo contratto (i.e. a partire dalla data di assunzione).

I limiti alla reiterazione del medesimo contratto a termine non sussistono quando i contratti a termine, pur stipulati tra gli stessi soggetti, abbiano **causa ed oggetto diversi** (cfr. Cass. 04 febbraio 1999, n. 990).

Diritto di precedenza (Art. 5, commi 4 *quater* e 4 *quinquies*, D.Lgs. 368/2001)

Il diritto di precedenza nelle assunzioni sorge a condizione che:

- (i) il lavoratore abbia svolto attività lavorativa con un contratto a termine di durata superiore a 6 mesi, fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, aziendale o territoriale.
- (ii) il datore di lavoro intenda procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nei successivi 12 mesi alla cessazione del rapporto a termine;
- (iii) le nuove assunzioni a tempo indeterminato abbiano ad oggetto le mansioni già espletate da lavoratore con contratto a termine (comma 4-*quater*).

Per le attività stagionali, invece, il lavoratore ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali (comma 4-*quinquies*).

Diritto di precedenza (Art. 5, comma 4 sexies, D.Lgs. 368/2001)

In ogni caso, il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti tale volontà entro 6 mesi (3 mesi nel caso di assunzioni a termine per i lavoratori stagionali) dalla data di cessazione del rapporto e si estingue entro 1 anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di violazione del diritto di precedenza il datore di lavoro è tenuto al risarcimento dei danni, con esclusione della costituzione coattiva del rapporto di lavoro in capo al lavoratore pretermesso (cfr. Cass. 26 agosto 2003, n. 12505; Tribunale di Napoli 14 luglio 2000).

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

- **Congedo di maternità** (art. 5, comma 4-*quater*)

Per le lavoratrici, il congedo di maternità 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 all'art. 5 comma 4-*quater* D.Lgs. 368/2001.

Alle medesime lavoratrici è, altresì, riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

- Il diritto di precedenza deve essere **espressamente richiamato in contratto** (art. 5, comma 4-*sexies*)

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

Regime transitorio

Le nuove disposizioni sul lavoro a termine si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere **dalla data di entrata di vigore del D.L. n. 34/2014 (21 marzo 2014)**.

Il datore di lavoro che, all'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014, abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale, **è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014**, salvo che un contratto collettivo applicabile in 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 tetto del 20%**.



Il Contratto di Apprendistato

Le fonti

Il **D. Lgs. n. 167 del 2011** (Testo Unico dell'Apprendistato) è stato recentemente modificato da:

- **Legge 28 giugno 2012, n. 92.**
- **D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni nella L. 16 maggio 2014, n. 78.**

Il Testo Unico sull'apprendistato (D. Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 e successive modifiche)

L'articolo 1 del T.U. definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, declinandosi nelle seguenti tipologie:

- 1. apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art. 3);**
- 2. apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art. 4);**
- 3. apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 5).**

Disciplina Generale (art. 2 T.U., commi 1, 2, 3, 3 bis, 3 ter)

L'articolo 2, comma 1, del T.U. - nella sua versione più recente - rimette agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la disciplina dell'apprendistato, nel rispetto dei seguenti principi:

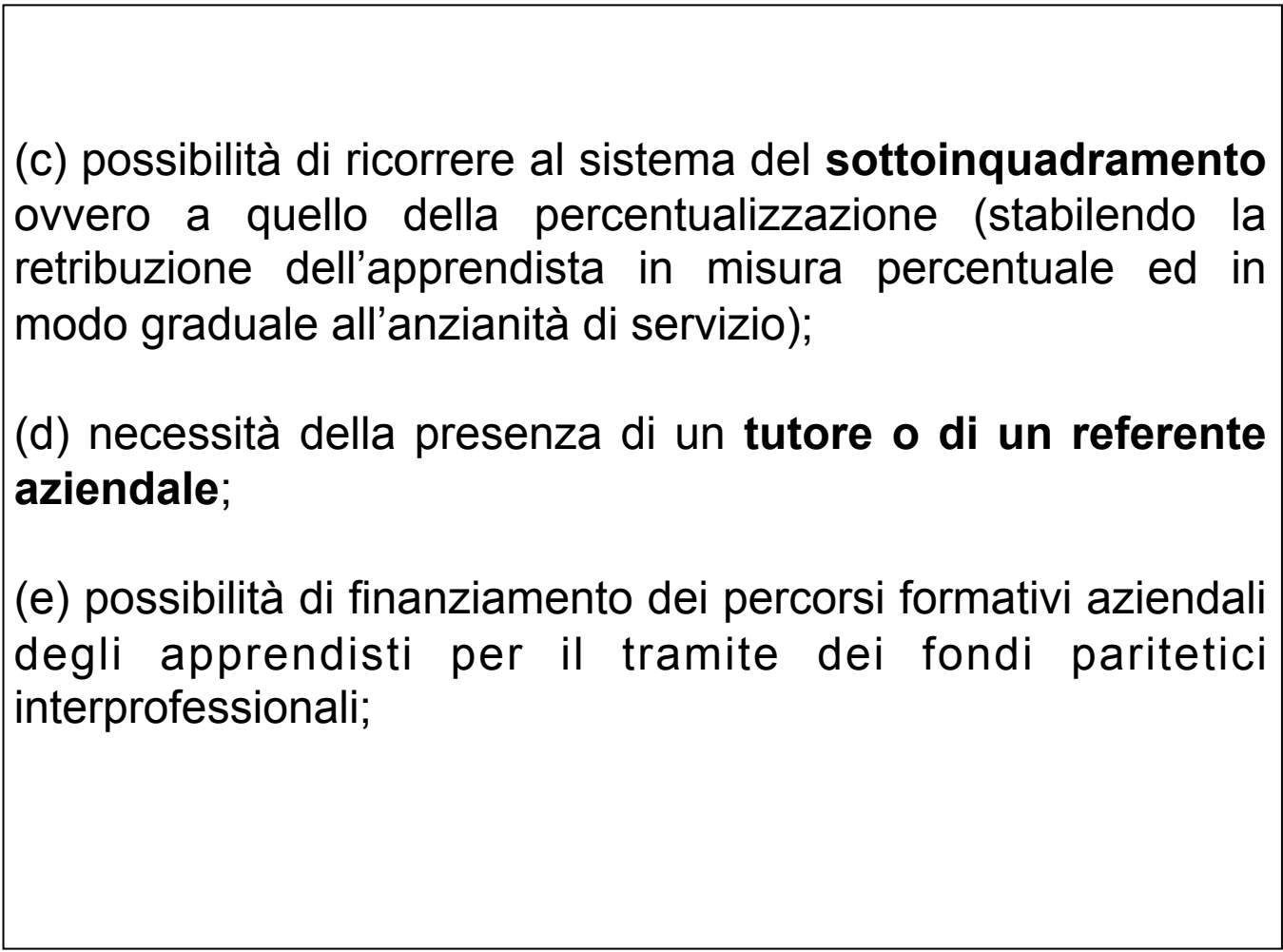
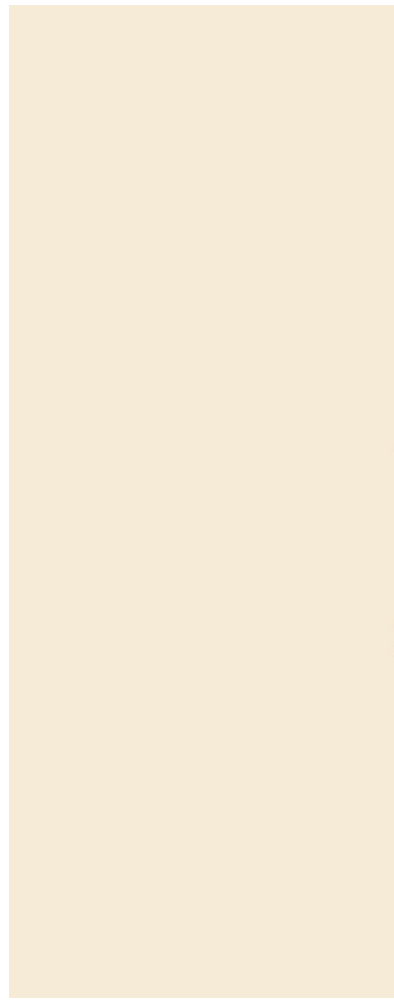
- (a) forma scritta per il contratto e del patto di prova;
- (b) divieto di retribuire gli apprendisti con tariffe a cottimo;

Segue – Disciplina generale

(c) possibilità di ricorrere al sistema del **sottoinquadramento** ovvero a quello della percentualizzazione (stabilendo la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale ed in modo graduale all'anzianità di servizio);

(d) necessità della presenza di un **tutore o di un referente aziendale**;

(e) possibilità di finanziamento dei percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali;



Segue – Disciplina generale

(f) possibilità, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, di riconoscere la qualifica professionale ai fini contrattuali, nonché le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi anche nei percorsi di istruzione degli adulti;

(g) registrazione **nel libretto formativo del cittadino** di cui all'art. 2, 1° comma, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003, della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita.

Segue – Disciplina Generale

(h) **possibilità di prolungare** il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;

(l) **divieto per le parti** (quindi, sia per il datore di lavoro sia per l'apprendista) **di recedere** dal contratto **in costanza del periodo di formazione**, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione saranno applicate le sanzioni previste dalla normativa per la generalità dei lavoratori;

Segue – Disciplina Generale

(m) ad entrambe le parti è riconosciuta la **possibilità di recedere** dal rapporto liberamente con il semplice rispetto del preavviso decorrente **dal termine del periodo di formazione**. In caso contrario, ossia se nessuna delle due parti manifesta al termine del periodo di formazione la volontà di recedere (licenziamento o dimissioni), il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le novità introdotte dalla L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma Fornero)

E' stata inserita la lettera *a-bis*) al comma 1 dell'articolo 2 del Testo Unico, secondo cui la disciplina posta dagli accordi interconfederali o dai contratti collettivi deve prevedere una durata minima del rapporto **non inferiore ai sei mesi**, ferma restando la possibilità dell'apprendistato a termine nelle attività svolte in cicli stagionali.

E' stata integrata la lettera *m*) del comma 1 dell'articolo 2 del Testo Unico, specificando che, in caso di recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo, nel periodo di preavviso che decorrerà dal medesimo termine continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato.

(Segue)

Le novità introdotte dalla L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma Fornero)

Il 3° comma dell'art. 2 del T.U. disciplina **il numero complessivo di apprendisti** che possono essere assunti dal datore di lavoro.

- (a) Se l'impresa occupa un numero di lavoratori **inferiore a dieci unità**, il numero complessivo di apprendisti non potrà superare **il 100% delle maestranze** specializzate e di quelle qualificate in servizio presso lo stesso datore;
- (b) Se invece l'impresa occupa alle sue dipendenze un numero di lavoratori **pari almeno a 10**, il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro potrà assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, non dovrà superare il **rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate**.

Le novità introdotte dalla L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma Fornero)

La Riforma Fornero aveva previsto un comma 3-*bis* all'art. 2 del T.U., contemplante precisi **obblighi di stabilizzazione** a carico del datore di lavoro:

Per il datore di lavoro che occupava alle proprie dipendenze un numero di lavoratori **pari almeno a 10**, l'assunzione di nuovi apprendisti era subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di **almeno il 50% degli apprendisti** dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

La legge 16 maggio 2014, n. 78 ha modificato significativamente l'art. 2 del T.U.:

Il piano formativo può ora essere definito, anche in forma sintetica, sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali (art. 2, comma 1, lett. a, del T.U. apprendistato).

(segue)

Le novità introdotte dalla legge 16 maggio 2014, n. 78

È stata **abrogata** la previsione che condizionava l'assunzione di nuovi apprendisti - da parte dei datori di lavoro occupanti almeno 10 dipendenti - alla conferma in servizio di almeno il 50% degli apprendisti (comma 3 *bis* T.U. apprendistato).

Ora, salva diversa regolamentazione contenuta nella contrattazione collettiva, **per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti**, l'assunzione di nuovi apprendisti è condizionata dalla stabilizzazione del 20% degli apprendisti, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Per il computo di tale percentuale non si deve tenere conto dei rapporti cessati per dimissioni, licenziamento per giusta causa o mancato superamento della prova.

Le novità introdotte dal D. L. n. 34/2014, convertito con modificazioni dalla legge 78/2014

La legge 78/2014 ha modificato anche il testo dell'art. 3 del T.U. in materia di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.

Viene introdotto il comma 2 *ter* secondo cui *“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 nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo”.*

In sostanza, in siffatta tipologia di apprendistato, la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, **deve essere pari al 35% della retribuzione.**

Le novità introdotte dal D. L. n. 34/2014, convertito con modificazioni dalla legge 78/2014

Infine la legge 78/2014 ha modificato il testo dell'art. 4 del T.U. in materia di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

La Regione comunica al datore di lavoro entro 45 giorni dalla comunicazione di inizio del rapporto le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, con riferimento al calendario dell'attività ed alle sedi avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni, sulla base delle Linee guida adottate dalla Conferenza permanente Stato-Regioni.



Somministrazione di lavoro

La disciplina della somministrazione di lavoro

Il divieto dei fenomeni interpositori ex L. 1369/1960.

Il nostro ordinamento aveva previsto il divieto di intermediazione e di interposizione nel rapporto di lavoro con la L. 23 ottobre 1960, n. 1369

Tale legge perseguiva lo scopo di reprimere il fenomeno c.d. dell'interposizione, che si verifica quando i lavoratori formalmente assunti da un datore (intermediario) in realtà prestano la loro attività in favore esclusivamente di altro imprenditore (committente).

E' attualmente in vigore il divieto di cui all'art. 2127 c.c. (limitatamente all'interposizione nelle prestazioni di lavoro nell'ambito del lavoro a cottimo).

La disciplina della somministrazione di lavoro

Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro.

Un primo superamento dei divieti di interposizione previsti dalla L. 1369/1960 si è realizzato con la **L. 24/6/1997, n. 196 (c.d. legge Treu)** che ha introdotto il lavoro interinale.

Tale istituto permetteva l'impiego temporaneo di manodopera per esigenze di produzione contingenti senza che l'imprenditore fosse costretto ad assumere i lavoratori.

In base all'accordo Confindustria–CGIL–CISL e UIL 16/04/1998, la fornitura di manodopera era ammessa solo per limitate ipotesi tra le quali l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti nel tempo e non realizzabili con i normali assetti produttivi.

(Segue)

La disciplina della somministrazione di lavoro

Con il **D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276** il legislatore ha abrogato la c.d. legge Treu e la L. 1369/1960 ed ha introdotto una nuova disciplina meno restrittiva della fornitura di manodopera, ora denominata **somministrazione di lavoro** (artt. 20-28) .

Tale istituto è stato successivamente modificato con:

- il D.Lgs. 24/2012 (con il quale è stata data attuazione alla direttiva 19/11/2008, n. 2008/104, emanata al fine di stabilire in tutti gli Stati membri dell'U.E. un quadro normativo di tutela dei lavoratori interinali non discriminatorio, trasparente e proporzionato);
- la L. 92/2012;
- il D.L. 34/2014, convertito, con modificazioni, in L. 78/2014

La disciplina della somministrazione di lavoro

La fattispecie negoziale della somministrazione si caratterizza per la possibilità di una parte (c.d. somministratore) di obbligarsi, verso il corrispettivo di un prezzo, a fornire ad un'altra (c.d. utilizzatore) prestazioni periodiche o continuative rese da terzi (c.d. lavoratori somministrati), senza che tra i lavoratori "forniti" e l'utilizzatore si instauri un rapporto di lavoro subordinato.

La somministrazione di lavoro è, quindi, uno strumento che consente alle aziende di beneficiare di una prestazione lavorativa senza che ciò comporti l'assunzione di tutti gli oneri derivanti dall'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato.

(Segue)

La disciplina della somministrazione di lavoro

Pertanto, attraverso la combinazione di due distinti rapporti contrattuali (quello – commerciale – intercorrente tra l'agenzia somministratrice e l'impresa utilizzatrice e quello – di lavoro – tra la somministratrice stessa e il lavoratore), entrano in relazione tre soggetti:

1. l'agenzia somministratrice di lavoro, datore di lavoro da cui dipende formalmente il lavoratore;
2. il lavoratore, messo a disposizione dell'impresa utilizzatrice;
3. l'impresa utilizzatrice, che esercita il potere di direzione e controllo sulla prestazione di lavoro.

La disciplina della somministrazione di lavoro: condizioni di liceità (art. 20 D.Lgs. 276/2003)

Affinché la somministrazione di lavoro sia lecita, la legge richiede il rispetto di alcune condizioni in mancanza delle quali l'attività è soggetta a specifiche sanzioni.

Il soggetto c.d. "somministratore", al quale si rivolge il soggetto c.d. "utilizzatore" deve possedere i requisiti previsti dalla legge (artt. 4 e 5) ed essere iscritto nell'apposito Albo delle agenzie per il lavoro (comma 1).

Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse, nonché sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

Se i lavoratori vengono assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non sono inviati in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro (comma 2).

La disciplina della somministrazione di lavoro: la forma del contratto (art. 21 D.Lgs.276/2003)

A norma dell'art. 21, il contratto di somministrazione deve contenere a pena di nullità i seguenti elementi (1° comma):

- estremi dell'autorizzazione rilasciata all'agenzia somministratrice;
- numero dei lavoratori da somministrare;
- casi e ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui all'art. 20, commi 3 e 4 (sul punto v. *infra*);
- eventuale presenza di rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- data di inizio e durata prevista del contratto di somministrazione;
- mansioni cui saranno adibiti i lavoratori ed inquadramento degli stessi;

(Segue)

La disciplina della somministrazione di lavoro: la forma del contratto (art. 21 D.Lgs.276/2003)

- luogo, orario e trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- assunzione da parte del somministratore dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare all'agenzia i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;

(Segue)

La disciplina della somministrazione di lavoro: la forma del contratto (art. 21 D.Lgs.276/2003)

- assunzione, da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore stesso;
- costi relativi alla sicurezza del lavoro.

Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi (comma 2).

(Segue)

La disciplina della somministrazione di lavoro: la tutela del prestatore di lavoro (art. 23 D.Lgs. 276/2003)

Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore e ferma restando l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'art. 1, comma 3, L. 196/1997 (comma 1).

La disciplina della somministrazione di lavoro

A seguito delle modifiche introdotte dalla L. 23 dicembre 2009, n. 191 (legge finanziaria 2010), il contratto di somministrazione può essere stipulato sia a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) sia a tempo determinato (art. 20, 3° comma).

La somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione a tempo determinato: le ragioni giustificatrici.

Secondo l'originaria formulazione dell'art. 20, comma 4, la somministrazione a termine era “ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore”.

Tale ragioni dovevano essere **indicate espressamente nel contratto** e, quindi, non era sufficiente il mero richiamo alla previsione generale di legge o di contratto collettivo.

Occorreva, quindi, che le motivazioni fossero esposte con riferimento alla concreta situazione di fatto che induceva l'impresa utilizzatrice a far ricorso a manodopera avventizia.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato

A norma dell'art. 22, 2° comma, in caso di somministrazione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è regolato dalla disciplina generale del contratto a termine di cui al D. Lgs. 368/2001 per quanto compatibile e, in ogni caso, con **esclusione** delle disposizioni relative alla riassunzione, al diritto di precedenza nelle assunzioni, alla successione di contratti e alla durata complessiva di 36 mesi (l'art. 22, 2° comma esclude espressamente l'applicabilità "*delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti*").

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

La disciplina della somministrazione di lavoro: i casi di liberalizzazione

La legge n. 92/2012 ed il D.Lgs. 24/2012 hanno individuato alcune ipotesi in cui è (era) possibile ricorrere liberamente alla somministrazione a tempo determinato, **senza necessità di indicare alcuna ragione di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, né di rispettare i settori di attività indicati dalla legge o dal contratto collettivo.**

(Segue)

La disciplina della somministrazione di lavoro: i casi di liberalizzazione

In particolare, nel caso in cui:

- la somministrazione a tempo determinato avvenga mediante lavoratori alla prima missione presso l'utilizzatore per una durata massima di 12 mesi (art. 20 comma 4 che rimanda all'art.1, comma 1-*bis*, lett. (a) del D.Lgs. 368/2001);
- la somministrazione a tempo determinato sia effettuata in relazione a determinate circostanza produttive (avvio di nuova attività, lancio di un prodotto *etc.*) sulla base di un'apposita previsione della contrattazione collettiva (art. 20 comma 4 che rimanda all'art.1, comma 1-*bis*, lett. (b) del D.Lgs. 368/2001);

(Segue)

La disciplina della somministrazione di lavoro: i casi di liberalizzazione

- la somministrazione a tempo determinato o indeterminato comporta l'impiego di lavoratori in mobilità assunti dal somministratore (art. 20, comma 5 *bis*, D.Lgs. 276/2003);
- la somministrazione a tempo determinato comporta l'impiego di soggetti percettori di ammortizzatori sociali o di lavoratori svantaggiati (art. 20, comma 5 *ter*);
- nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro. (art. 20, comma 5 *quater*)

Le novità introdotte dalla L. n. 78/2014

Assenza della causale: non occorre più l'indicazione della causale giustificatrice per il contratto di somministrazione a tempo determinato: le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, di cui all'art. 20, comma 4, del D.Lgs. 276/2003, non devono essere più specificate.

Viene:

- abrogato il comma 1 *bis* dell'art.1 D.Lgs. 368/2001;
- riformulato l'art. 20, comma 4 del D.Lgs. 276/2003, il quale ora così prevede: *“La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'art. 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”*.

Le novità introdotte dalla L. n. 78/2014

Il rapporto tra il lavoratore e l'agenzia (in particolare il CCNL Agenzie per il Lavoro)

Il rapporto (di lavoro) tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore è regolato:

- dalla legge;
- dal “*CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro*” del 27 febbraio 2014;
- dal contratto di lavoro.

(Segue)

Le novità introdotte dalla L. n. 78/2014

Con particolare riferimento alla durata ed alla proroga del contratto di somministrazione a tempo determinato, l'art. 47 CCNL Somministrazione di lavoro prevede che il periodo iniziale di assegnazione può essere **prorogato per 6 volte nell'arco di 36 mesi**, specificando che il periodo temporale di 36 mesi si intende comprensivo del periodo iniziale di missione, fermo restando che l'intero periodo si configura come un'unica missione (1° comma).

Il periodo iniziale può essere prorogato con il consenso del lavoratore e, ai soli fini probatori, deve essere formalizzato con atto scritto. Le proroghe sono da intendersi **continuative**, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro. (2° comma)

Le novità introdotte dalla L. n. 78/2014

Chiarimenti:

- **Il limite dei 36 mesi di cui al D.Lgs. n. 368/2001**

Nell'ambito dei 36 mesi, non esiste per legge un limite massimo al numero di missioni che lo stesso lavoratore può svolgere presso lo stesso utilizzatore.

Il limite “per sommatoria” di 36 mesi, previsto dalla L. n. 78/2014 per i contratti di lavoro a termine - ossia inclusivo dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti svolti tra gli stessi soggetti nella forma di una somministrazione di lavoro a termine - si applica anche al contratto di lavoro tra lavoratore somministrato e agenzia (art. 22 D.Lgs. 276/2003)?

(Segue)

Le novità introdotte dalla L. n. 78/2014

Chiarimenti:

Secondo alcuni commentatori, raggiunto il limite dei 36 mesi non sarebbe possibile impiegare nuovamente il lavoratore con contratto di somministrazione a termine.

Infatti, l'art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 368/2001 – che fissa il tetto dei 36 mesi – continua a coprire i contratti di lavoro subordinato *“sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell’ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ...”*.

(Segue)

Le novità introdotte dalla L. n. 78/2014

Chiarimenti

- **La clausola legale di contingentamento**

Per quanto concerne la **clausola legale di contingentamento** – che fissa nel limite del **20%** il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro – essa si riferisce alla sommatoria dei contratti temporanei privi di causale, **intesi come lavoratori diretti e non anche somministrati.**

(Segue)

Le novità introdotte dalla L. n. 78/2014

Chiarimenti

Quanto al rapporto tra lavoratori e agenzie per il lavoro, invece, sembrerebbe che anche quest'ultime siano soggette, rispetto ai lavoratori interinali assunti per missioni a termine, al limite del 20%.

Ciò in ragione del fatto che l'art. 22, comma 2, del D.Lgs. 276/2003 dispone, in modo imperativo, in caso di somministrazione a tempo determinato, che il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore sia soggetto dal D.Lgs. 368/2001, per quanto compatibile, fatta eccezione per il solo art. 5, comma 3 e ss. in materia di rinnovi e durate massime.

LEGGE N. 78/2014 – D.U.R.C.

1) Interrogazione istantanea telematica

Chiunque vi abbia interesse, compresa la stessa impresa, potrà verificare con modalità esclusivamente telematica e in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti di INPS, INAIL e casse edili.

La risultanza dell'interrogazione ha validità di 120 giorni e sostituisce ad ogni effetto il D.U.R.C.

(Segue)

LEGGE N. 78/2014 – D.U.R.C.

2) Decreto Ministeriale attuativo

Un decreto ministeriale deve definire i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica mediante un'unica interrogazione presso gli archivi INPS, INAIL e casse edili, eseguita indicando esclusivamente il codice fiscale. La verifica in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese precedente e comprende i collaboratori coordinati e continuativi. Il decreto deve prevedere anche le ipotesi di esclusione e individuare le pregresse irregolarità ostative alla regolarità.

LEGGE N. 78/2014 – Contratti di solidarietà

1) Nuovi criteri per la concessione della riduzione contributiva

Un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, determinerà nuovi criteri per la concessione della riduzione contributiva stabilita dal comma 4 dello stesso art. 6 del D.L. 1.10.1996 convertito in legge 28.11.1996, n. 608, per i datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà di tipo A con riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 20%.

2) Nuova percentuale della riduzione contributiva: 35%

Sono eliminate le modulazioni della percentuale di riduzione in ragione del livello di riduzione dell'orario di lavoro o della collocazione dell'azienda.

(Segue)

LEGGE N. 78/2014 – Contratti di solidarietà

3) Deposito al Cnel dei contratti di solidarietà

È previsto il deposito dei contratti di solidarietà, sottoscritti presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Cnel, per favorire il monitoraggio e la diffusione di nuove pratiche.

DOVE SIAMO



MILANO
Via Agnello, 12
20121 Milano
Tel.: +39 02 725511
Fax.:+39 02 72551501

LONDON
St Michael's House
1 George Yard, Lombard Street
EC3V 9DF London
tel. +44 (0) 20 73759900
fax +44 (0) 20 79296468



ROMA
Via delle Quattro Fontane, 161
00184 Roma
Tel.: +39 06 6784977
Fax.: +39 06 6790966

BRUSSELS
Avenue de la Joyeuse Entrée, 1
1040 Brussels
Tel.: +32 (0)2 2854685
Fax.:+32 (0)2 2854690



VERONA
Stradone Porta Palio, 76
37122 Verona
Tel.: +39 045 8097000
Fax.:+39 045 8097010

SHANGHAI
28th Floor, Hong Kong Plaza
283, Huaihai Zhong Road
200021 Shanghai
Tel: +86 21 5116 2805
Fax: + 86 21 5116 2905

