

E NTRATO IN VIGORE IL DECRETO LEGGE CON LE MISURE PER FAVORI- RE L'OCCUPAZIONE E SEMPLI- FICARE GLI ADEMPIMENTI A CARICO DELLE IMPRESE (D.L. 34 DEL 20 MARZO 2014).

Entra in vigore oggi, 21 marzo 2014, il decreto legge n. 34 del 20.3.2014, pubblicato ieri sulla Gazzetta Ufficiale n. 66. Sono diverse le misure destinate ad avere un notevole impatto su alcuni istituti molto importanti del diritto del lavoro. Ne forniamo di seguito una prima analisi.

Nei paragrafi evidenziati in giallo e riquadrati è riportato il testo delle norme dopo le modifiche; le modifiche sono evidenziate in corsivo e, ove di particolare rilevanza, anche in grassetto.

Contratto a termine: motivazioni e forma

Viene travolto il sistema del contratto a termine "causale", in forza del quale l'assunzione a termine era consentita solo in presenza di "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro". Si estende e si generalizza il principio del contratto a termine cd. "acausale", che diventa l'unica tipologia di contratto a termine.

Questa la nuova formulazione dell'art. 1 D.Lgs. 368/2001:

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato **di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore 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 rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.**

2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

Poiché si estende e generalizza il principio del contratto a termine acausale (ossia, senza necessità di una particolare ragione di natura tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva), viene abrogato – in quanto ormai superato – il comma 1 bis (introdotto dalla legge 92/2012) che disciplinava, entro determinati limiti in parte estesi dal DL 76/2013, il contratto "causale".

Per l'efficacia della clausola contenente l'apposizione del termine è **essenziale** che la stessa derivi, direttamente o indirettamente, dal contratto di lavoro sottoscritto con il lavoratore o da atto scritto consegnato al lavoratore. Ricordiamo che il datore di lavoro deve consegnare all'atto dell'assunzione copia del contratto di lavoro e/o della comunicazione di assunzione. Inoltre, qualora non vi abbia già provveduto consegnando la copia del contratto di lavoro, il datore di lavoro entro 30 giorni dall'assunzione deve comunicare al lavoratore una serie di informazioni, tra cui anche quelle relative alla "la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato" (art. 1, D.Lgs. 152/1997).

La norma, anche per evitare possibili abusi nel ricorso ai contratti a tempo determinato, fissa il limite del 20% dell'organico aziendale complessivo (quindi, parrebbe, considerando anche apprendisti, lavoratori assunti a termine, ecc.) Il superamento di tale limite dovrebbe comportare l'invalidità del termine e la conversione del contratto in un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Viene comunque fatta salva la possibilità, affidata **esclusivamente** ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, di derogare a tale limite. In forza della peculiare formulazione della norma, si deve escludere che la possibilità di derogare a tale limite sia concessa alla contrattazione collettiva di secondo livello.

Contratto a termine: disciplina della proroga

Viene completamente modificato il sistema delle proroghe del contratto a termine, attraverso la riscrittura del comma 1 dell'art. 4 D.Lgs. cit. che nella nuova formulazione recita:

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi **le proroghe sono ammesse, fino a un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano** alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

La "rivoluzione copernicana" della riforma riguarda:

- a) il numero delle proroghe, che passano da 1 a 8;
- b) il mantenimento della pertinenza della proroga rispetto alla attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a termine iniziale. In sostanza, la proroga non può anche modificare l'attività lavorativa per la quale il lavoratore è stato assunto; non è chiaro, ad esempio, se si possa considerare "stessa attività lavorativa" l'assunzione per un determinato cantiere (ad es. edile) e la proroga per lo svolgimento della stessa mansione presso un cantiere diverso. A rigore, poiché non è obbligatorio motivare l'apposizione del termine (e, quindi, anche il cantiere presso il quale il lavoratore viene assunto ma anche, ad esempio, il nominativo del lavoratore da sostituire), dovrebbe essere

sufficiente per la validità della proroga il semplice mantenimento delle mansioni (attività lavorativa) svolte dal lavoratore nel contratto a termine iniziale. Con il che si introdurrebbe una equivalenza tra le definizioni di "attività lavorativa" e "mansioni".

La "sopravvivenza" del comma 2, che riguarda la "prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine" è chiaramente un refuso, visto che tali ragioni sono state travolte dalla riforma dell'art. 1, che le ha semplicemente cancellate.

In sostanza, da oggi esiste un **unico contratto a termine, acausale, di durata massima di 36 mesi, liberamente stipulabile tra le parti nel rispetto del limite massimo del 20% dell'organico complessivo del datore di lavoro. Nell'ambito della durata massima di 36 mesi, sono possibili, con il consenso del lavoratore, fino a un massimo di 8 proroghe.**

Istituti che non cambiano

Ricordiamo che restano in vigore le norme in materia di **successione di contratti a termine**, per cui un lavoratore assunto a termine per una durata inferiore a 36 mesi, può nuovamente essere assunto a termine, a condizione che:

- siano trascorsi 10 o 20 giorni dalla cessazione del precedente contratto a termine, a seconda che lo stesso abbia avuto una durata inferiore o superiore a sei mesi;
- la durata complessiva di tutti i contratti a termine intercorsi con lo stesso datore di lavoro non ecceda i 36 mesi.

Restano in vigore anche le norme in materia di **prosecuzione del contratto a termine oltre la scadenza**, per cui un lavoratore può restare in servizio oltre la scadenza del termine inizialmente fissato, per un periodo massimo di 30 giorni ovvero di 50 giorni, a seconda che il contratto a termine abbia avuto una durata inferiore o superiore a sei mesi. In caso di prosecuzione (che, giova ricordarlo, non è una proroga), è obbligatorio riconoscere una maggiorazione retributiva de 20% per tutte le ore lavorate nei primi dieci giorni di prosecuzione e del 40% per ogni giorno successivo, entro i limiti massimi sopra descritti.

Resta in vigore anche la sanzione prevista dall'art. 32 della legge 183/2010 (cd. "collegato lavoro") in caso di **conversione del contratto a tempo determinato**, con la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno con una indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. I casi di conversione potranno riguardare:

- il superamento del limite massimo di 36 mesi, anche in caso di più proroghe del contratto;
- il mancato rispetto dei termini di interruzione di 10 o 20 giorni in caso di successione di contratti a termine;
- il superamento del limite massimo di 30 o 50 giorni in caso di prosecuzione del contratto a termine;
- lo svolgimento di una attività lavorativa diversa da quella del contratto a termine iniziale, in caso di proroga

Somministrazione di lavoro a termine

Viene modificato il comma 4 dell'art. 20 del D.Lgs. 276/2003, che assume la seguente formulazione:

4. 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'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Coerentemente con la riforma del contratto a termine, si abrogano i primi due periodi del comma citato che riguardavano la possibilità di stipulare contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato solo a fronte di ragio-

ni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore ovvero acausalmente, nei limiti della disposizione introdotta dalla legge 92/2012, abrogata dal D.L. 34/2014.

Semplificazioni in materia di apprendistato

Sono apportate rilevanti modifiche al D.Lgs. 167/2011, meglio noto come "Testo Unico dell'apprendistato".

All'art. 2 del citato D.Lgs. sono state apportate modifiche per quello che riguarda:

- la forma del contratto, con l'esclusione del piano formativo individuale dall'obbligo della forma scritta;
- con l'abrogazione della lett. i) del comma 1 che prevedeva la possibilità di introdurre forme e modalità particolari per la conferma in servizio degli apprendisti al termine del percorso formativo;
- con l'abrogazione dei limiti di conferma dei contratti di apprendistato in caso di nuove assunzioni di apprendisti.

Le modifiche introdotte, quindi, semplificano la forma del contratto, escludendo il piano formativo individuale (PFI) dall'obbligo di formalizzazione attraverso uno specifico atto scritto (ne consegue che il PFI potrà essere determinato semplicemente *per relationem* a quanto stabilito dai diversi CCNL con riferimento alla professionalità da acquisire. La principale modifica riguarda, però, l'abrogazione dei limiti quantitativi di conferma di precedenti contratti di apprendistato al termine del periodo formativo, quale condizione di legittimità per l'assunzione di nuovi apprendisti.

Con questa modifica, il datore di lavoro potrà sempre assumere nuovi apprendisti anche se non abbia confermato quelli precedentemente assunti.

Riportiamo la nuova stesura dell'art. 2 D.Lgs. cit.

1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

a) forma scritta del contratto e del patto di prova;

a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5;

b) divieto di retribuzione a cottimo;

c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;

d) presenza di un tutore o referente aziendale;

e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;

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

g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

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;

i)

l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;

m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare.

e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 e' dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Una ulteriore e rilevante innovazione è stata introdotta con l'aggiunta di un comma 2-ter all'art. 3, in merito alla misura della retribuzione per **tutte le ore di formazione che potranno essere retribuite nella misura del 35% del monte ore complessivo**. Riportiamo il comma aggiunto:

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 retribuzio-

ne che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Retribuzione delle ore di formazione

Nonostante la formulazione contorta della norma, pare chiaro che all'apprendista andranno retribuite:

- per intero (100%) tutte le ore di lavoro effettivamente prestate;

- in misura ridotta, pari al 35% delle ore complessive, le ore di formazione.

Poiché non viene specificato se si tratti solo della formazione di base o trasversale (per la quale una recente intesa nell'ambito della conferenza Stato-Regioni, ne disciplina la durata minima di 40, 80 o 120 ore a seconda del titolo di studio dell'apprendista) ovvero anche della formazione professionalizzante, sarà necessario che vengano fornite precise istruzioni in merito al computo delle ore di formazione professionalizzante, da svolgere *on the job*, ossia sul posto di lavoro (di norma).

Infatti, mentre finora la formazione il più delle volte veniva "tollerata" o "subita" in quanto obbligo non evitabile, e limitata alla sola frequenza dei corsi esterni, mentre quella sul posto di lavoro veniva sovente "confusa" con l'ordinaria attività lavorativa, si può presumere che - a livello di sistema paese naturalmente - potendo ora retribuire le ore di "formazione" in misura del 35% del monte ore complessivo, emergano improvvisamente grandi quantitativi di ore di formazione sul lavoro, prima nascoste. In sostanza, il rischio è che si passino per ore di formazione, retribuibili in misura ridotta, anche ore di lavoro effettivo che nulla hanno a che vedere con la formazione professionalizzante.

Sulla materia, senza dubbio la contrattazione collettiva dovrà intervenire al fine di individuare quantitativi massimi di ore di formazione professionalizzante, da svolgere sul posto di lavoro, allo scopo di evitare possibili abusi. Lo stesso riferimento al "monte ore complessivo", può indurre a pensare che, in attesa dell'intervento della contrattazione collettiva, le uniche ore di lavoro retribuibili in misura ridotta siano, al momento, quelle della formazione di base o trasversale, di norma erogate all'esterno dell'azienda.

Finanziamento della formazione pubblica

La riforma incide, questa volta in senso sfavorevole alle imprese, rendendo facoltativo il finanziamento ("integrazione") con risorse pubbliche della formazione, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Si tratta della formazione, resa in misura variabile da 40 a 120 ore in funzione del titolo di studio posseduto dall'apprendista, che - di norma - viene erogata all'esterno dell'azienda (i famosi "corsi").

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, **può essere** integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Ne consegue che, ferma restando l'obbligatorietà della formazione di base e trasversale, potrà accadere che i corsi, finora gratuiti, saranno erogati dagli enti accreditati nel catalogo provinciale o regionale, con oneri a carico delle aziende.

IN MANCANZA DI SPECIFICHE INDICAZIONI, LE MODIFICHE DOVREBBERO INTERESSARE ANCHE I CONTRATTI A TERMINE E DI APPRENDISTATO IN ESSERE