

Conversione in legge decreto 34/2014

22/05/2014 Riportiamo una nota relativa al testo approvato lo scorso 16 maggio, legge n.78 di conversione, del decreto legge 34 del 20 marzo 2014 avente a oggetto "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

A integrazione delle precedenti note e relativamente al testo approvato lo scorso 16 maggio, legge n.78 di conversione, del decreto legge 34 del 20 marzo 2014 avente a oggetto "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese". Tale previsione legislativa è vigente dal 20-05-2014 con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Di seguito alcune evidenze su particolari aspetti dell'impianto normativo, che non essendo cambiato nelle linee fondamentali già contenute nel decreto originario, richiamano il commento già formulato sulla materia e il testo della memoria consegnato in occasione dell'audizione alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati. Confermando il giudizio negativo sul decreto, con particolare riferimento alla de-regolazione nell'utilizzo dei contratti a termine, riteniamo utile soffermarci su alcuni aspetti attinenti durata massima dei contratti a termine, modalità di computo, sanzioni, norme transitorie e in particolare i rimandi alla contrattazione collettiva. In particolare sugli aspetti legati alle possibili azioni di carattere vertenziale, sull'insieme del provvedimento per gli elementi di coerenza con la normativa comunitaria e sulle singole fattispecie che dovessero verificarsi, è necessario uno stretto raccordo anche in termini di reciproca informativa tra le nostre strutture e con l'Ufficio Giuridico. Analoga considerazione vale anche per i diversi aspetti di rimando alla contrattazione, che si sono voluti evidenziare nel testo. Come già avvenuto in occasione della pubblicazione del decreto originario sarà nostra cura, insieme con gli altri ambiti di competenza del Centro Confederale, assicurare gli elementi di approfondimento e raccordo.

Considerazioni ed evidenze

Contratto a termine

In premessa è stato inserito il riferimento all'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 dei contratti di lavoro, previsione che incrocia la discussione sui contenuti del Disegno di Legge con delega al Governo che ha iniziato il suo iter parlamentare.

Con l'intervento di modifica delle previsioni contenute nei decreti legislativi n. 368/2001 e n.276/2003 si cancella ogni riferimento alla causale per l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato sia per il contratto a termine che per il contratto di somministrazione.

Relativamente ai 36 mesi di durata massima il riferimento è sia al contratto a tempo determinato che al contratto di somministrazione di cui all'articolo 4 del DL 276/2003.

Si è provveduto alla uniformazione delle due tipologie contrattuali sia per la cancellazione dell'obbligo di specifiche causali che per la durata massima.

Per il computo dei 36 mesi di durata massima oltre al contratto a tempo determinato si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti. *Si conferma al raggiungimento del tetto dei 36 mesi, cumulati tra contratti a termine e lavoro in somministrazione, la possibilità di ulteriore utilizzo in somministrazione - o viceversa - con i limiti di durata delle singole tipologie contrattuali. Ne consegue che tra contratti a termine e lavoro in somministrazione il tetto massimo è di 72 mesi, considerate le durate massime di 36 mesi per ognuna delle due tipologie contrattuali.*

Relativamente al tetto del 20% questo è riferito ai soli contratti a tempo determinato, calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. **Nella parte relativa alle sanzioni e alle norme a carattere transitorio tale aspetto è approfondito anche in relazioni ai rimandi alla contrattazione.**

Sono ammesse massimo cinque proroghe nell'arco complessivo dei trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, e a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa.

E' un punto sul quale occorre, d'intesa anche con il nostro Ufficio Giuridico, porre particolare attenzione. Se da un lato si estende il numero di proroghe da uno a cinque, dall'altro il limite massimo di proroghe è reso indipendente dal numero dei rinnovi. Essendo superata la causalità il riferimento è alla stessa attività lavorativa.

Il congedo di maternità per le lavoratrici madri concorre a determinare il periodo di attività lavorativa per l'esercizio del diritto di precedenza sia per le assunzioni a tempo determinato che per quelle a termine, con le clausole previste nel comma 4 quater dell'articolo 5 del DL n.368/2001.

Le previsioni in merito all'esercizio del diritto di precedenza devono essere richiamate nell'atto scritto che costituisce il contratto di lavoro.

Sono state introdotte sanzioni amministrative in caso di superamento del limite percentuale. Tale sanzione è per singolo lavoratore eccedente tale limite ed è fissata nel 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporti di lavoro nel caso la violazione del limite percentuale non sia superiore a uno e pari al 50% se risulta superiore a uno.

**Due considerazioni:
per rapporti di lavoro di durata inferiore ai quindici giorni la sanzione non è determinabile; si rimanda ad approfondimenti con il nostro Ufficio Giuridico rispetto agli altri aspetti inerenti le conseguenze della nullità del rapporto di lavoro a termine nella fattispecie di superamento dei limiti quantitativi, stante le previsioni legislative in essere.**

Le sanzioni amministrative non si applicano per i rapporti di lavoro instaurati prima dell'approvazione del decreto che comportano il superamento del limite percentuale definito.

E' prorogata al 31 luglio 2015 la deroga per i limiti di durata i contratti dei lavoro a tempo determinato del personale educativo e scolastico delle scuole comunali e degli asili nido degli enti locali sottoscritti per comprovate esigenze temporanee o sostitutive.

Quanto previsto dagli articoli 1 e 2 del decreto si applica ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla entrata in vigore. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto.

Aspetto da approfondire in relazione alle diverse regolazioni presenti tra il DL 34/2014 nella

sua versione originaria rispetto alle modifiche introdotte con la legge di conversione.

In sede di prima applicazione conservano efficacia i limiti percentuali già stabiliti dai CCNL vigenti.

Occorre un approfondimento tra tale norma transitoria e quanto previsto dall'articolo 10 comma 7 sulla definizione nella contrattazione collettiva di limiti numerici non uniformi.

Il datore di lavoro che alla entrata in vigore del decreto abbia in corso rapporti di lavoro che comportano il superamento del limite percentuale è tenuto a rientrare nel limite entro il 31/12/2014, fatto salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario non possono essere stipulati nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino al rientro nel limite percentuale. **Anche per tale previsione si fa riferimento alla possibilità che la contrattazione, il riferimento è a un contratto collettivo applicabile in azienda, definisca limiti e termini differenti.**

Apprendistato

Il contratto di apprendistato, con il vincolo della forma scritta, contiene il piano formativo individuale redatto in forma sintetica.

Si rimanda alla contrattazione o agli enti bilaterali per la definizione dei contenuti del piano formativo individuali da redarre in forma sintetica secondo moduli o formulari.

L'assunzione di nuovi apprendisti nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

La norma rimanda alla contrattazione collettiva nazionale per la individuazione di limiti differenti esclusivamente per la classe dimensionale in questione.

Le ore di formazione sono retribuite nella misura almeno del 35% del relativo monte ore complessivo, **fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva.**

Per le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro **i contratti collettivi possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.**

Per l'offerta formativa pubblica è la Regione a dover comunicare entro i quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro le modalità di svolgimento della stessa. È prevista la possibilità di avvalersi dei datori di lavoro e delle loro associazioni secondo quanto previsto dalle Linee Guida della Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014.

E' prevista inoltre la possibilità di deroga ai limiti di età per la stipula di contratti di apprendistato per l'alta formazione che prevedono periodi di formazione in azienda nell'ambito di programmi sperimentali di cui al decreto legge 104/2013.

Contratti di solidarietà.

Sono intervenute due modifiche rispetto al testo originario:

- il decreto del Ministero del Lavoro individuerà i criteri per la concessione del beneficio che

è individuato nel 35% di sgravio degli oneri contributivi.

Resta confermata la dotazione finanziaria, 15 milioni di euro per l'anno 2014.

In occasione del nostro Coordinamento Mercato del Lavoro convocato per il prossimo 11 giugno sarà utile approfondire alcuni elementi legati agli aspetti evidenziati.