

Decreto legge n.34 /2014 Scheda di lettura e commento

Contratto a termine – Art.1

Al co. 1 viene specificato che le modifiche alla disciplina del contratto a termine sono introdotte “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”, mettendo quindi in collegamento il decreto legge in esame con il disegno di legge presentato dal Governo alle Camere (c.d. Jobs Act) che prevede, tra le altre cose, una delega, molto generica, al riordino delle tipologie contrattuali.

Causale

Viene modificato l’art.1, co.1 del d.lgs.368/01, eliminando la necessità di causale per poter assumere con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione. Vengono di conseguenza abrogate le norme relative al primo contratto a termine a-causale introdotte dalla legge n.92/2012 (legge Fornero) e dalla legge n.99/2013 (pacchetto Letta).

Percentuale massima

Ferma restando l’individuazione di una percentuale massima di contratti a termine e di somministrazione affidata alla contrattazione collettiva nazionale (come già previsto dall’art.10, co.7 del d.lgs.368/2001), viene inserito un limite massimo di contratti a termine pari al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato (non più dell’organico complessivo) in forza al primo gennaio dell’anno di assunzione. In tale limite massimo di legge non vengono più ricompresi i contratti di somministrazione, che restano invece compresi nei limiti individuati dalla contrattazione nazionale.

Il testo specifica, con qualche ambiguità, che “per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro

a tempo determinato”. Questa norma potrebbe indicare, ma si tratta di una interpretazione che potrebbe essere messa in discussione, vista la poca chiarezza del testo, che i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti non sono soggetti alla percentuale massima del 20%, ma possono comunque assumere un solo lavoratore a termine.

Ai contratti a termine stipulati nell’ambito di programmi di ricerca e innovazione non si applica la percentuale massima del 20%.

In caso di superamento della percentuale del 20% scatta una sanzione pecuniaria pari al 20% della retribuzione se si tratta di un solo lavoratore, al 50% se si tratta di più lavoratori, modificando il testo approvato alla Camera che prevedeva la più severa sanzione della trasformazione a tempo indeterminato.

Tutte le disposizioni introdotte dal decreto si applicano ai rapporti di lavoro costituiti successivamente alla data di entrata in vigore (20 marzo 2014). Tuttavia viene previsto un regime transitorio per quanto riguarda il limite percentuale. Le aziende che abbiano contratti a termine in corso al momento dell’entrata in vigore del decreto che superino il tetto del 20% dovranno adeguarsi alle nuove norme entro il 31 dicembre 2014, a meno che un contratto collettivo applicabile in azienda (la previsione è da raccordare con quella dell’art.10, co.7 del d.lgs.368/2001, che affida l’individuazione dei limiti percentuali ai soli contratti nazionali) disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso di mancato adeguamento il datore di lavoro, successivamente al 31 dicembre 2014, non potrà stipulare ulteriori contratti a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite del 20%.

Diritto di precedenza

Il diritto di precedenza per il lavoratore che, nell’esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, e per il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, era già stabilito dalla normativa previgente; tale diritto dovrà ora essere espressamente richiamato nel contratto scritto, in modo che il lavoratore ne sia debitamente informato.

Per le lavoratrici in congedo di maternità il diritto di precedenza viene riconosciuto anche per le assunzioni a tempo determinato. Inoltre il congedo di maternità concorre al computo dei sei mesi utili a conseguire il diritto di precedenza stesso.

Proroga

Si stabilisce che il contratto a termine può essere prorogato fino a cinque volte (erano otto nella prima versione del decreto) indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato, ferma restando la durata complessiva di 36 mesi. Il numero di proroghe è indipendente dal numero dei rinnovi, vale a dire che sono ammesse non più di 5 proroghe nell'arco della durata complessiva di 36 mesi, anche se il contratto è stato rinnovato più volte.

La Cisl ha già espresso alcune perplessità sul contratto a tutele crescenti che viene genericamente richiamato nell'art.1, co.1, nonché nel disegno di legge delega n. 1420 che il Governo ha presentato al Parlamento. Esso verrebbe a configurarsi come tipologia contrattuale aggiuntiva, in competizione con il contratto a termine. Sarà possibile una valutazione più approfondita quando verrà chiarito cosa si intende fare nel campo delle tipologie contrattuali, al di là della generica "semplificazione" annunciata, che, peraltro, non fa alcun riferimento al contrasto al falso lavoro autonomo.

Venendo al tema specifico delle modifiche al contratto a termine, l'eliminazione della causale amplia le possibilità di stipulare questo contratto, nell'ambito di un tetto massimo percentuale fissato per legge. La funzione di contrastare gli abusi viene dunque spostata dalla causale al limite quantitativo, un meccanismo meglio verificabile e non esposto a contenzioso, ed infatti utilizzato in tutti i paesi europei. Tuttavia le modifiche introdotte rispetto al testo originario del decreto, che prevedono che la percentuale si calcoli sui soli rapporti a tempo indeterminato anziché sull'organico complessivo, e che la sanzione in caso di superamento del limite sia semplicemente pecuniaria, tolgono parzialmente efficacia al limite massimo. Per la Cisl la percentuale deve essere comprensiva di tutte le tipologie contrattuali e riferita all'organico complessivo, meglio se individuata dalla contrattazione, e la sanzione in caso di superamento della percentuale deve consistere nella trasformazione a tempo indeterminato.

E' stata invece accolta la richiesta di ridurre il numero di proroghe, ad evitare un eccesso di contratti di breve durata in successione.

Mancano meccanismi, come da noi richiesto, compensino il lavoratore in caso di mancata stabilizzazione. Sono pure assenti incentivi alla stabilizzazione dei contratti a termine.

Apprendistato - Art.2

Viene confermato l'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale per tutte e tre le tipologie di apprendistato. Il piano formativo deve essere contenuto, in forma sintetica, nel contratto scritto di apprendistato e definito anche sulla base di moduli o formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Viene ripristinato, rispetto alla prima versione del decreto, sempre per tutte e tre le tipologie di apprendistato, l'obbligo di stabilizzazione, ma con una percentuale più bassa di quella individuata dalla normativa previgente e solo per le aziende di dimensioni medio-grandi. Per le aziende con oltre 50 dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è infatti 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. Resta ferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro di individuare limiti diversi.

Viene introdotta, per l'apprendistato di primo livello (quello per la qualifica e per il diploma professionale), una norma che, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, stabilisce che le ore di formazione siano retribuite nella percentuale almeno del 35%.

Nelle Regioni che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro i contratti collettivi, di qualsiasi livello, possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali, come già previsto per l'apprendistato professionalizzante.

Per l'apprendistato di secondo livello (quello professionalizzante) viene ripristinato, rispetto alla prima versione del decreto, l'obbligo di integrare la formazione aziendale con la formazione pubblica, ma introducendo specifiche previsioni. Infatti la Regione deve provvedere, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, a comunicare al datore di lavoro le modalità di svolgimento della formazione pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, comunque nel rispetto delle Linee Guida adottate dalla Conferenza Stato-

Regioni il 20 febbraio 2014, le quali, tra l'altro, individuano i contenuti della formazione trasversale e stabiliscono i requisiti per consentire alle imprese di impartirla in azienda.

Infine, ai soli fini dell'attuazione del programma sperimentale, per il triennio 2014-2016, per la stipulazione di contratti di apprendistato di alta formazione per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado introdotto dall'art.8-bis, co.2, della legge 8 novembre 2013, n. 128, viene stabilita la possibilità di deroga ai limiti di età (18-29 anni) stabiliti dal d.lgs. 167/2011.

E' stato anche presentato un ordine del giorno che impegna il Ministero del Lavoro ad emanare una circolare interpretativa in base alla quale la sanzione per le imprese che non assolvano l'obbligo formativo dovrebbe consistere nella conversione del contratto di apprendistato in contratto di lavoro ordinario a tempo determinato anziché a tempo indeterminato.

Risponde alle nostre richieste il ripristino della forma scritta del piano formativo, benché in forma semplificata.

E' anche positivo avere mantenuto l'obbligo, per il datore di lavoro, di fare accedere gli apprendisti alla formazione trasversale pubblica, introducendo, in più, l'onere, per le Regioni, di comunicare entro 45 giorni modalità e sedi per usufruirne. Ciò risponde appieno alle richieste della Cisl, che aveva posto il tema di confermare l'investimento formativo, concentrando i periodi di formazione in giornate definite con garanzia di certificazione.

La versione definitiva del testo, infatti, fa salvo l'obbligo e rende più semplice, ma al tempo stesso più cogente, il suo assolvimento. Per tenere conto del fatto che la maggior parte delle Regioni non sono attrezzate per adempiere a quanto previsto, si introduce la possibilità che la Regione possa avvalersi, in via sussidiaria, delle imprese e delle loro associazioni, nel rispetto delle citate Linee Guida della Conferenza Stato-Regioni, che individuano gli standard minimi che l'impresa deve possedere perché le venga riconosciuta la capacità formativa (luoghi idonei e distinti, risorse umane adeguate). Osserviamo però che vengono inopportunitamente esclusi da questa possibilità gli enti bilaterali.

E' stata anche accolta la richiesta di ripristinare rispetto alla prima versione del testo, un obbligo di stabilizzazione, ma con una percentuale più bassa e solo per le aziende con oltre 50 addetti, con una soluzione che ci sembra di equilibrio.

Giudichiamo positivo che, per l'apprendistato di primo livello, possano essere retribuite solo in parte le ore di formazione, tenendo conto dell'elevatissimo numero di ore stabilito nelle varie normative regionali (da 400 a 1200 nelle diverse realtà).

Siamo invece contrari all'ordine del giorno che chiede di modificare la sanzione in caso di inadempimento dell'obbligo formativo, che non tiene conto della finalità formativa dell'apprendistato.

Servizi per l'impiego – Art.3

Vengono apportate due semplificazioni/specificazioni alle normative del 2000 che avevano riorganizzato i servizi per l'impiego nell'ambito della riforma avviata nel 1997.

Con una modifica all'art.4, co. 1 del D.P.R. 442/2000 si sostituisce il termine generico "persone" con l'elencazione dei soggetti che possono essere inseriti nell'elenco anagrafico, vale a dire i cittadini sia italiani che comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia.

Con una modifica all'art.2, co.1 del D.lgs. 181/2000 si dà la possibilità di comprovare lo stato di disoccupazione presso i centri per l'impiego in qualsiasi ambito territoriale dello Stato, mentre fino ad oggi il lavoratore era vincolato all'ambito territoriale di domicilio. Ciò comporta l'eliminazione del requisito del domicilio quale condizione per usufruire delle azioni di politica attiva erogate dai servizi competenti.

Si tratta di modifiche opportune, in attesa di un potenziamento effettivo dei servizi per l'impiego.

Semplificazioni in materia di Documento di regolarità contributiva – Art.4

Viene smaterializzato il Durc. L'appaltante, o chi effettua il controllo, o chiunque vi abbia interesse, dovrà rivolgersi esclusivamente in via telematica agli enti in possesso delle informazioni in grado di attestare la regolarità dell'impresa, INAIL, INPS e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, le Casse Edili. L'esito dell'interrogazione sostituisce il DURC e resta valido per 120 giorni.

Perché la norma diventi operativa sarà necessario un apposito decreto ministeriale, da emanarsi entro 60 giorni dalla sua entrata in vigore, il quale specificherà, tra l'altro, che, al fine della regolarità contributiva si prenderanno in considerazione i pagamenti scaduti fino all'ultimo giorno del secondo mese precedente a quello in cui la verifica è effettuata. Si introduce, dunque, un periodo di un paio di mesi rispetto alla regola attuale, secondo cui l'impresa per essere in regola deve aver versato i contributi dell'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento

Riteniamo positiva l'eliminazione del cartaceo, che in alcuni casi è stato fonte di attese considerevoli, in favore del telematico. Sarà però indispensabile un periodo di verifica rispetto soprattutto all'affidabilità del nuovo sistema nell'ottica della semplificazione e della trasparenza. Resta altresì da verificare se tutti e tre gli Enti abilitati e tutti i territori siano in grado di attrezzarsi a tempo debito.

Incentivazioni per i contratti di solidarietà – Art.5

Viene previsto il rifinanziamento, per 15 milioni di euro annui a decorrere dal 2014, degli incentivi per le aziende che stipulino contratti di solidarietà di tipo a), quelli previsti per le aziende ammesse alla Cigs. Si tratta degli sgravi contributivi a suo tempo introdotti dall'art.6, co.4 della legge n.608/96 e finanziati solo per pochi anni. L'entità di tali sgravi viene ora aumentata al 35% in tutti i casi, mentre la normativa previgente prevedeva che la misura della riduzione contributiva fosse diversificata (con una misura di base pari al 25%, che veniva maggiorata nel Mezzogiorno e nel caso di riduzione dell'orario superiore al 30%).

E' prevista l'emanazione di un decreto interministeriale che stabilirà criteri per la concessione del beneficio.

La previsione di rimettere in campo incentivi per incoraggiare le aziende a stipulare contratti di solidarietà risponde ad una nostra richiesta di rilancio di questo strumento, anche se le risorse utilizzate saranno quelle, già scarsissime, del Fondo occupazione.

Quello che invece manca è il rifinanziamento dei contratti di solidarietà per le piccole imprese (art.5 della legge n.236/93), per i quali a fine febbraio erano già esauriti i 40 milioni previsti, e da noi denunciati come insufficienti nella fase di approvazione dalla legge di stabilità. Si tratta proprio delle imprese più colpite dai ritardi relativi al finanziamento della cassa integrazione in deroga. Stiamo chiedendo al Governo di farsi carico del finanziamento di questo importante strumento per affrontare le crisi.